



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Julia Victoria Rázuri Mejía (ORCID: 0000-0002-3002-6071)

ASESOR:

Dr. Noel Alcas Zapata (ORCID: 0000-0001-9608-6342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad Educativa

LIMA – PERÚ

2019

Dedicatoria

La presente investigación se la dedico a mis padres quienes que con todo su esfuerzo me formaron y me motivaron a superarme en la vida, asimismo a mi esposo por su gran apoyo y motivación a seguir desarrollándome en mi carrera profesional.

Agradecimiento

Un especial agradecimiento a mi asesor por su paciencia y por orientarme en esta investigación, así también a los demás maestros que me ayudaron en la elaboración de la misma.

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **RAZURI MEJIA, JULIA VICTORIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ESCOLAR EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DEL CALLAO

Fecha: 17 de agosto de 2019

Hora: 11:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Helga Ruth Majo Marrufo

Firma: 

VOCAL: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

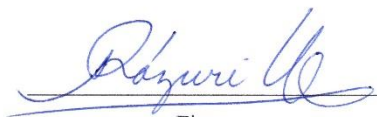
Declaratoria de Autoría

Yo, Julia Victoria Rázuri Mejía, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración en la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao” presentada, en 87 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Administración de la Educación es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de agosto del 2019



Firma

Julia Victoria Rázuri Mejía

DNI: 08718989

Lima 17 de 08 del 2019

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	
2.1. Tipo y diseño de investigación	12
2.2. Variable y operacionalización	12
2.4. Escenario de estudio	13
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
2.4. Validez y confiabilidad	14
2.5. Procedimientos	15
2.6. Métodos de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIÓN	32
VI. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	42
Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables	45
Anexo 3: Instrumentos	48
Anexo 4: Matriz de base de datos (Excel) prueba piloto	54
Anexo 5: Matriz de base de datos (Excel) aplicación del instrumento	58

Anexo 6: Validez de instrumentos	71
Anexo 7: Carta de aceptación	83
Anexo 8: Acta originalidad	84
Anexo 9: Formulario autorización electrónica	86
Anexo 10: Autorización versión final	87

Índice de tablas

Tabla 1: Validez del instrumento	14
Tabla 2: Resultados de análisis de confiabilidad	15
Tabla 3: Frecuencia de los niveles de la gestión directiva	17
Tabla 4: Frecuencia de los niveles de la dimensión: Organización	18
Tabla 5: Frecuencia de los niveles de la dimensión: Administrativa	19
Tabla 6: Frecuencia de los niveles de la dimensión: Comunitaria	20
Tabla 7: Frecuencia de los niveles de la dimensión: Pedagógica curricular	21
Tabla 8: Frecuencia de los niveles de la variable: Clima escolar	22
Tabla 9: Frecuencias de los niveles de la dimensión: Convivencia escolar	23
Tabla 10: Frecuencias de los niveles de la dimensión Satisfacción y Cumplimiento de expectativas	24
Tabla 11: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestión directiva y Clima escolar	25
Tabla 12: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización y Clima escolar	26
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la administración y Clima escolar	27
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión Comunitaria y clima escolar	28
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la Dimensión pedagógica curricular y clima escolar	29

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de la gestión directiva	17
Figura 2: Niveles de la dimensión organización	18
Figura 3: Niveles de la dimensión Administrativa	19
Figura 4: Niveles de la dimensión Comunitaria	20
Figura 5: Niveles de la dimensión Pedagógica curricular	21
Figura 6: Distribución porcentual de clima escolar	22
Figura 7: Distribución porcentual de Convivencia escolar	23
Figura 8: Distribución porcentual de satisfacción y cumplimiento de expectativas	24

Resumen

La presente investigación, titulada “Gestión directiva y Clima escolar en una Institución educativa del Callao”, está orientada a “Determinar la relación entre gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 y demostrar la hipótesis general si “Existe relación entre la gestión directiva y el clima escolar

El presente trabajo se basó en el enfoque cuantitativo, cuyo diseño es el básico descriptivo, de carácter no experimental, transversal y correlacional ya que trató de establecer la relación entre las dos variables. La población fue de 100 docentes, aplicando la técnica de la encuesta en base a un cuestionario.

En referencia al objetivo general, se concluye que existe relación entre la gestión directiva y el clima escolar en la Institución Educativa “General Prado”, lo cual se verifica con el Coeficiente de Correlación de Spearman ($Rho=0,876^{**}$; p. valor = $0,000 < 0,01$)

Palabras claves: Gestión directiva, organización, comunitaria, administración, pedagógica, Clima escolar, convivencia, satisfacción.

Abstract

The present research holder “Directive management and school climate on an Educative Institute of Callao” it’s to guide to “Determine the relationship between directive management and the school climate from the perspective of teachers at the "General Prado" Educational Institution of the Bellavista Callao District" 2019 and demonstrate the general hypothesis if "There is a relationship between management and the climate School”

This work was based on the quantitative approach, the design of which is the descriptive, non-experimental, cross-cutting and correlational basic approach as it sought to establish the relationship between the two variables. The population was 100 teachers, applying the survey technique based on a questionnaire.

In reference to the general objective, it is concluded that there is a relationship between management and the school climate in the “General Prado” Educational Institution, which is verified with the Spearman Correlation Coefficient ($Rho = 0.876^{**}$; $p. Value = 0.000 < 0.01$)

Keywords: Management, organization, community, administration, pedagogical, School climate, coexistence, satisfaction,

I. Introducción

Hoy en día en las entidades educativas tanto la gestión directiva y el clima escolar han sido afectadas por una serie de factores que han ido influenciando negativamente las relaciones entre todos los que integran una institución educativa. Últimamente los directivos, se han abocado más a dirigir verticalmente que a asumir un liderazgo efectivo que orienten a los docentes a las buenas enseñanzas, a generar clima de confianza, de comunicación, de coordinación, de escucha y así como la práctica de valores respetándose y tolerándose mutuamente. Así también se debe considerar que los estudiantes que pertenecen a las instituciones públicas provienen de niveles socioeconómicos y culturales poco favorables a su desarrollo, con entornos violentos que influyen negativamente en el comportamiento de estos y por ende en las relaciones con los docentes y entre ellos mismos, presentándose conflictos y problemas conductuales, por último los directivos se preocupan más por los monitoreos al desempeño docente, creando un fastidio en ellos responsabilizándolos de los altos índices de bajo rendimiento en los estudiantes, sin fortalecer sus desempeños, ni orientarlos a las nuevas políticas educativas, corroborados en las investigaciones de Guadalupe, Rodríguez y Vargas (2017) y como también lo manifiesta Freire y Miranda (2014).

En cuanto a la variable de gestión directiva en la I.E. “General Prado” del distrito de Bellavista- Callao , se observa que las autoridades siguen asumiendo una función de gestión vertical, evidenciándose en la dimensión administrativa asumen una actitud de negación a los requerimientos de los recursos necesarios tanto materiales, de infraestructura y financiera cuando es solicitado por los docentes para reforzar el trabajo pedagógico; así también se ve que en su gestión comunitaria, poco propone una participación democrática de todos los integrantes de la institución, mostrando una falta de escucha a las sugerencias y desanimando a los miembros de la escuela en la colaboración mutua, solo ellos toman las decisiones, asimismo se observa que poco involucra a los padres de familia en aspectos de los aprendizajes y conductuales de los estudiantes sin preocuparse en organizar escuelas de padres en forma estratégica; por último en la dimensión de organización, no se observa una relación colectiva positiva entre los miembros de la comunidad educativa pues debe prevalecer los principios y valores y sobre todo el buen trato.

En lo que respecta al clima escolar, en la convivencia escolar se puede percibir ciertos niveles de conflictividad y la estrategia para resolver los problemas, por parte de las autoridades, no son suficientes y poco eficaces, sobre todo cuando se presenta enfrentamientos entre estudiantes y entre estudiantes y docentes, además la dinámica con las

relaciones interpersonales es preocupante pues solo las autoridades toman las decisiones, sin generan un buen canal de comunicación, provocando un clima de desconfianza. Asimismo, la satisfacción y cumplimiento de expectativas; no llegan a un buen grado porque tanto docentes y estudiantes se sienten insatisfechos por el funcionamiento de la gestión, tanto en el inicio y al final de esta, correspondiente al año escolar, no colma las expectativas; se evidencia un descontento por no reconocer o estimular a los distintos actores por su práctica docente, ocasionando un cierto descontento y bajos niveles de compromiso, como también a los estudiantes generando ciertos problemas conductuales además de las situaciones familiares en que ellos se desarrollan.

Por consiguiente, la caracterización de la problemática descrita en esta investigación, entre la Gestión directiva y el Clima escolar se ve reflejada en la Institución Educativa “General Prado”. La verticalidad de los directivos es un factor que afecta el clima y complica la convivencia, adicionando a lo manifestado, la gestión dista de ser abierta y democrática y sobre todo por las pocas estrategias que utiliza para resolver conflictos, es por eso que la presente investigación a través de su sustento pretende identificar cuáles son los factores causantes, las consecuencias, qué efectos negativos pueden ser percibidos, es decir, determinar qué relación se establecerá entre las variables a tratar y por último proponer algunas recomendaciones para mejorar la convivencia en la institución educativa mencionada.

Por lo que respecta a anteriores investigaciones, en el ámbito internacional, no se encontraron trabajos similares a la presente investigación, con ambas variables juntas, pero sí en forma independiente que abordaron la misma problemática, así tenemos que en las tesis de Sepúlveda (2015) analiza la interacción entre confianza y compromiso y su efecto en el clima organizacional, llegando a la conclusión que se ubicaron tres factores: por un lado la confianza y el compromiso que se genera en la escuela y el clima que ejerce el liderazgo; igualmente Bolaños y Roa (2015) en su análisis de la convivencia escolar en instituciones públicas de Bogotá dese una la política pública, aterrizó a que no se generó ningún cambio funcional ni estructural, debido a que su implementación no se realizó de manera cuidadosa; por otro lado, Álvarez (2017) con sus variables el clima institucional y los aprendizajes de los alumnos, concluyó en su primera variable es determinante en los aprendizajes tanto en las formas de comunicación, situaciones externas de los docentes y estudiantes afectando negativamente o positivamente; de igual forma, Benjumea, Lancheros y Zarate (2015) analizan la gestión directiva en las instituciones oficiales como organizaciones complejas, arrojó que la gestión directiva se ve afectada por las relaciones con las normas y políticas; y

finalmente, Capacho y Rincón (2018) en su investigación sobre gestión educativa y sus implicaciones en las Instituciones Educativas en Bogotá, definió que la gestión en términos de pos acuerdo responde a la inmediatez y por tanto la institución se comprende como un espacio normativo que genera tensiones.

En el ámbito nacional hallamos algunas más cercanas a la presente investigación. En primer lugar, Trejo (2017) desea investigar cómo influye el clima escolar y sus relaciones interpersonales en los alumnos de la institución educativa, determinando al final que sí existe una relación de confianza de un 95%; asimismo, Mayorca (2017), a través de sus instrumentos de evaluación, desea observar si se establece una concordancia entre gestión educativa y clima laboral, concluyendo que la correspondencia es moderada y positiva en las dos variables; aunado a ello, Collazos (2018), su tesis se basó en indagar la relación de las variables Gestión Educativa y Clima Organizacional en una Entidad Educativa, concluyendo que la relación es positiva; asimismo Jiménez (2018) con las variables gestión educativa y convivencia escolar en la Institución Educativa N° 51006 “Túpac Amaru”, resultó que ambas variables se relaciona significativamente; por último García (2018) en su tesis cuyas variables son clima institucional y desempeño laboral de una institución educativa concluyó que la relación de ambas variables es efectiva, moderada, directa y significativa.

Para hacer el análisis de la presente investigación, esta se fundamentó teóricamente a partir de las variables gestión directiva y clima escolar. Para definir la primera se encontró que esta se basa en cuatro enfoques: el enfoque de liderazgo de gestión pedagógica, se refiere a un conjunto de prácticas de la gestión directiva con el fin de que los aprendizajes obtengan los niveles de logro destacado en la institución educativa, esto incluye a todos los actores de la entidad educativa en la que fijan bien sus tareas pedagógicas cuya finalidad es establecer propósitos y metas de manera compartida, así como también el desarrollo profesional de los docentes en capacitaciones gestionadas por los directivos, en tal sentido Gajardo y Ulloa (2016) lo aclara, lo precisa y lo argumentada, así también, el liderazgo se expresa a través de un estilo de toma de decisiones impulsando y desarrollando una nueva cultura en las Instituciones, como lo sustenta Medina & Gómez (2010), quienes manifiestan que es el director y su equipo quienes se convierte en los actores más determinante para enmarcar y desarrollar planes que mejoren las instituciones educativas.

En lo que se respecta al enfoque de la gestión participativa, esta se caracteriza de que las acciones que ejerce el equipo directivo son descentralizadas, es decir, delegan funciones a otros miembros de la institución; se distingue porque todos son sujetos autónomos y con

voluntad de participar y accionar, son personas activas, dicho en otras palabras, esta gestión se define como un conjunto de acciones en donde participan todos los que integran la institución educativa, no centrándose en las autoridades escolares, como lo especifican el Ministerio de Educación (MINEDU, 2016), así mismo Teixidó (2003) señala que a través de esta descentralización, los individuos que conforman la institución toman más protagonismo en la toma de decisiones en la gestión y en forma racional, sin extralimitarse con respecto a lo que le toque realizar, con la finalidad de que los resultados sean de satisfacción de todos. Es así como también el trabajo de las autoridades de la institución se hace de forma horizontal caracterizado por la cooperación.

Por otro lado el enfoque de gestión transformacional apuesta a la transformación de la escuela, para eso el equipo directivo deberían hacerlo, esto supone que ellos deben conocer los procesos de la gestión que implican el contexto normativo, cotidiano y la interacción entre los actores y cómo entrelazar estos tres factores para poder transformar una escuela que todos queremos, el objetivo es reedificar y recobrar la razón y valor de la vida escolar, es decir, como indica también Pozner (2001), el quehacer educativo en las escuelas debe estar implicado en la transformación de las escuelas y la gestión hacia el logro de los aprendizajes, explicado también por MINEDU (2016)

Por último el enfoque de gestión basado en procesos está dirigido a los resultados, es una cadena de sistemas que tienen la finalidad de que la prestación que proporcionan a la comunidad educativa sean de forma eficiente y eficaz y que satisfaga al cliente, expuesto por MINEDU (2016), se basa en las normas ISO 9000, ya que es la piedra angular del servicio de calidad, en la identificación, selección y documentación generando un valor en cada etapa y la mejora continua de los procedimientos como expresa Bravo (2008), si bien es cierto él lo manifiesta desde el punto de vista empresarial, pero es aplicado al campo educacional cuando se habla de escuelas de calidad.

En cuanto a la importancia de la gestión directiva, es fundamental manifestar que uno de los roles más importantes del directivo y su gestión es el del liderazgo, porque debe tener la capacidad para conducir la escuela al logro de los objetivos, además de orientar a los miembros de la organización educativa a aplicar la normatividad, con criterio, creatividad y democráticamente, el directivo debe establecer y canalizar interactuando en forma democrática, una serie de acciones que faciliten el desarrollo de los procesos pedagógicos para el beneficio de la institución que oriente a que los aprendizajes adquiridos por los estudiantes los pueda utilizar para la vida; así también, le corresponde hacer funcionar a la institución educativa, organizando, planificando, gestionando los recursos, monitoreando

y acompañando en las actividades educativas, evaluando los aprendizajes y mejorar las relaciones con la colectividad educativa, como lo define (Levine, Lezzote Ruiz, 1999); por otra parte, el directivo debe poseer un perfil profesional que le permita ejercer a la gestión directiva con autoridad pero anteponiendo el buen trato, ser democrático, practicar la escucha, ser transparente, dialogar, siempre estar con la verdad, ser responsable a través de un trabajo interactivo, participativo y en equipo como lo señala Vexler (2015).

Para gestionar con eficacia implica reunir ciertas características: ser líderes participativos que motiven la intervención de los docentes en la gestión escolar, deben estimular y motivar a que estén identificados con la institución, ser premiados por su labor, descentralizar funciones a quienes correspondan y propiciar los espacios para que los docentes participen en las actividades, asimismo dar confianza a sus maestros en el proceso de aprendizajes en sus estudiantes, ser accesibles a las propuestas y escucha las sugerencias de los demás, por último ser proactivos y buenos gestores aprovechando las fortalezas y oportunidades que tiene la institución, como lo manifiesta Garay y Uribe (2006); otra característica de la gestión directiva es proponer una serie de acciones como disminuir la carga laboral pedagógica en los jerárquicos delegando funciones a otros dándoles autonomía en las decisiones, reordenar la escuela en infraestructura, mobiliario y materiales didácticos para atender de manera óptima las necesidades de los estudiantes, como lo indica Aguerrondo (2008); por último la gestión directiva y su gestor deben mostrar habilidades, conocimientos y capacidades puesto que tienen una difícil tarea en su labor como gestor, mostrando un liderazgo positivo de carácter humanista y comprensivo, escucha y asertivo ante los integrantes de la organización educativa, dominar la teoría y demostrarlo ante la práctica en la gestión educativa y de administración, demostrar capacidad pedagógica, con el fin de orientar a sus docentes a cargo y capaz de investigación ya que este ejemplo motivaría a sus maestros y estudiantes a renovarse y actualizarse, de acuerdo como lo indica Miranda (2007)

Algunos autores comparan al término gestión con administración con gestión, aunque ambas están entrelazadas, siendo la administración una dimensión de la gestión. La administración está referida al aspecto de la imagen de la organización, alude al aspecto interno, a ese conjunto de acciones y decisiones ejecutadas con vistas a tener resultados, como señala Gauchi (2012), aunque le da una visión más empresarial productiva, como el uso de reglas, procedimientos y formas de operar con el fin de llevar a cabo las actividades con eficacia para lograr los objetivos de una organización; para Casassús (2000) es definirla

como un conjunto de acciones y servicios que un líder debe dirigir en una institución que brindan a los miembros de una organización orientándolos en forma coordinada y conjunta

Muchos autores han tratado de definir la gestión directiva, así tenemos a Garay y Uribe (2006) que con la incorporación de los modelos de Gestión de Calidad la conceptualiza como un trabajo más activo, basado en los resultados de aprendizaje y en las corrientes de escuelas efectivas y eficaces; mientras tanto, Fustier (2001) la define como las buenas prácticas y el compromiso con la institución educativa y con los actores de la institución (docentes, estudiantes y la comunidad) y estas implican saber identificar cuáles son las prioridades a ser resueltas, los cambios que se requieran y la capacidad de resolver problemas o conflictos; al respecto Pozner (2000) también manifiesta que es la capacidad de guiar y construir una institución, considerando la totalidad de las dimensiones que le dan sentido como organización, siendo el director quien debe estar consciente de su cargo que le ha sido delegado y de la responsabilidad de generar resultados, y rendir cuentas.

La gestión directiva cumple también un papel relevante en la escuela porque incluye una serie de toma de decisiones coordinando esfuerzos con los demás que componen la comunidad educativa en torno a los aprendizajes de los estudiantes, es decir, el accionar del directivo es amplio y él debe tener la capacidad de intervenir en todas las dimensiones de la institución para darle sentido a la organización, como lo manifiesta Pozner (2000). Las dimensiones son el marco donde se diseñan, se relacionan y se evidencian los estándares de la gestión, así como las características que componen un modelo de gestión directiva estratégica, es por eso que ser directivo requiere de una capacitación constante de los nuevos enfoques, conceptos o reformas para poder llevar adelante la gestión de una institución educativa, considerando todas las dimensiones que los caracteriza.

Podemos también agregar que la gestión directiva tiene tres áreas principales, estas se traducen en: el recurso humano que se refleja a través de los estudiantes, el personal educativo que son las autoridades y los docentes, así como también la comunidad quienes son los usuarios; los aprendizajes que son las herramientas que se emplearán para la planificación del plan de estudios y por último los recursos financieros que serán de apoyo para el funcionamiento de la gestión, es la otra forma de conceptualizarla como lo señala Ibrahim & Mazin (2017).

En la dimensión de Organización, la relación colectiva entre los que integran la comunidad educativa deben prevalecer los principios y valores evidenciados en las actitudes frente a la organización, entendida también como el soporte o apoyo de las demás dimensiones, como lo conceptualiza Pozner (2000). Esta dimensión es observada mediante

ciertos estándares a través de competencias y desempeños como, el liderazgo efectivo que organiza y orienta a los docentes a las buenas enseñanzas y preocupa que los alumnos aprendan; además es el clima de confianza que debe existir, la comunicación, la coordinación, el intercambio de ideas y sugerencias y prácticas de valores como el respeto, tolerancia y confianza; por otro lado el compromiso de enseñar, la forma de asumir los resultados obtenidos de forma individual y colectiva; así también debe compartir las decisiones, ser abierto a aceptar sugerencias y perspectivas de todos y obtener el apoyo necesario; ser capaz de elaborar la Planificación institucional y los proyectos para la mejora de la escuela y por último hacerse una autoevaluación, realizando reuniones de reflexión sobre las condiciones en que se encuentra el sistema educativo de la institución, esta conceptualización es ratificado por Secretaría de Educación Pública de México SEP (2006). Para concluir en esta parte de la investigación y referido a la dimensión organización, las autoridades deben concentrarse en los recursos humanos y de qué modo estos ayudan a la organización para lograr sus metas y objetivos y como dice Mondy (2010) los gestores de estos deben estar comprometidos en el proceso de planeación estratégica la cual debe ser dinámica y en constante cambio.

En la dimensión administrativa, esta involucra todo lo que se refiere a los recursos necesarios, como humanos, materiales, de infraestructura y financiera, que estén disponibles o no según Pozner (2000), por consiguiente, el directivo gestor debe satisfacer los requerimientos para la obtención, distribución, articulación y optimización de los recursos, como por ejemplo gestionar los recursos de infraestructura implementándola a través de actividades para aprovecharla, gestiona los recursos financieros para la mejora de la institución y beneficiar los aprendizajes e informar periódicamente el estado de estos, optimiza los tiempos para las diversas actividades orientadas a los aprendizajes y otras extracurriculares, debe dirigir las acciones administrativas y pedagógicas a fin de garantizar el proceso de la información como las boletas, incidencias, reportes, becas, estadísticas, informes, etc., cuyo propósito es servir con eficiencia, teoría reforzada por SEP (2006). Cabe incluir que la administración no solo es material, sino también de los recursos humanos, porque como dice Mondy & Noe (2005) es el uso del capital humano a través de sus conocimientos, energía y la inventiva, recurso que hará que se logre los objetivos de la institución.

En cuanto a la dimensión comunitaria es conocida como de la de Participación social, trata de establecer una relación entre la institución y la comunidad, es decir, con los padres de familia y otros miembros del ámbito social, involucrándolos en las actividades de la

escuela y todo aquello que favorezca los aprendizajes de los estudiantes, de acuerdo a lo manifestado por Pozner (2000), es decir, el directivo debe proponer una participación democrática de todos los miembros de la institución y a los padres de familia como por ejemplo organizar talleres con ellos con la finalidad de orientarlos de cómo pueden apoyar a los estudiantes en los aprendizajes, gestionar un clima escolar basado en el respeto y la colaboración mutua. Esta dimensión también está referida a la interinstitucionalidad del entorno a fin de establecer alianzas con otras instituciones del entorno que beneficie a la escuela, así como también invitar a los vecinos, organizaciones vecinales, etc. manifestado en SEP (2006)

Por último tenemos a la dimensión de gestión pedagógica curricular, están referidas a un conjunto de propuestas de carácter pedagógico, es decir, referido al proceso de los aprendizajes y a sus fines y objetivos, definido por Pozner (2000), igualmente Rodríguez (2015) ratifica lo dicho por Pozner en que esta dimensión están establecidos todos los lineamientos que tienen que ver con la práctica pedagógica, aunque éstas deben estar alineadas a las políticas educativas. En este contexto es necesario que la gestión directiva evalúe la práctica pedagógica del docente pero a la vez debe brindarle una formación y actualización y por consiguiente estimularlo a buscar nuevas estrategias en pro de elevar el interés y motivación en los estudiantes, para que sus aprendizajes sean efectivos, así mismo la gestión debe crear condiciones para mejorar las capacidades docentes y disponerles de recursos y materiales para desarrollar actividades que propicie en los alumnos asumir un compromiso en sus aprendizajes, para desarrollar habilidades y un autocontrol en su disciplina, tal como lo plantea SEP (2006).

Analizando la segunda variable sobre clima escolar, esta se manifiesta por una serie de características, como lo indica Arón y Milicic (2000) quienes señala que estas son dos, la primera es denominada Clima escolar tóxico, es un ambiente donde no reconoce, no se estimula, ni motiva y ni se premian por los logros obtenidos por los actores educativos tanto docentes y estudiantes, predomina la crítica y se aplica con rigidez las normas, se pone obstáculos en las iniciativas o sugerencias. La segunda característica la llama Clima escolar nutritivo en donde hay una atmósfera de justicia, se reconocen los logros obtenidos, se valoran las acciones, existe cierta flexibilidad en las normas habiendo disponibilidad y claridad en la información relevante y finalmente es un clima que favorece la creatividad y accede a las sugerencias.

Por otro parte, tratar sobre la importancia del clima escolar es referirse que en la comunidad educativa debe existir una buena convivencia a fin de que tanto los docentes y

estudiantes vivan en un ambiente saludable y que favorezca los procesos de enseñanza y aprendizaje ya que las emociones positivas motivan y estimulan a mejorar la labor pedagógica de ambos, de acuerdo a lo dicho por Peñalva, López-Goñi, Vega-Osés, y Satrústegui C. (2015), es más evaluar el clima permite que el sistema escolar visualizar la percepción que tienen los actores de todos los contextos de la escuela y que influyen en las relaciones interpersonales de los miembros del centro sustentado por Aron, Milicic, Armijo (2012), por otro lado, decir que es tan importante cultivar un clima de buen trato y darles todas las condiciones para el desempeño de los docentes, permitiría el no desgaste, de lo contrario influiría en la relación con directivos y estudiantes, de acuerdo a lo manifestado por Arón y Milicic (2000). Cabe mencionar que hablar de clima escolar también incluye la importancia de ciertos factores como el entorno social en las aulas que influye en el perfil emocional del estudiante que determinan los niveles de comportamiento de estos estableciendo una relación en la parte emotiva y el ambiente ya sea positivo o negativo, Agbaria y Atamna (2014).

Al analizar la importancia y característica del clima escolar, es necesario tener claro en cuanto a su definición, en primer lugar el término clima, Arón y Milicic (2000) lo señala como la percepción que tienen los individuos dentro de un contexto o ambiente en donde se desarrollan; para López, Bilbao, Ascorra, Moya, & Morales, (2014) es una adaptación de las teorías referentes al clima organizacional, por consiguiente hablar de clima escolar es referirse a la consideración que tienen los miembros de la institución con respecto a la vida escolar, señalado por Arón y Milicic (2000) es por eso que definirla es como el ambiente educativo generado por las relaciones entre directivos, docentes y estudiantes tanto individualmente y colectivo con vistas a construir un clima institucional favorable, como lo plantea Vexler (2015). Como se ha manifestado, clima escolar no solo se refiere a los estudiantes, sino a la percepción que se tiene del ambiente de parte de todos los miembros de la institución.

En lo que respecta a las dimensiones del clima escolar, es un ambiente en donde se dinamizan las relaciones de la organización a través de un trabajo colaborativo, como lo plantea Gutiérrez (2008) quien la define en dos dimensiones, la primera es la convivencia escolar y la satisfacción y cumplimientos de expectativas, mide los niveles de conflictividad, la forma de cómo resolver los problemas, si hay una dinámica en resolverlos, si existen formas de comunicación a través de canales efectivos y si hay un clima de confianza; por otro lado si hay un grado de satisfacción, si se mantienen las mismas expectativas del inicio de la gestión así como el final, como también se estimulan, reconocen o premian la labor de

los miembros de la organización educativa y por último los niveles de estímulos a los distintos actores.

En la dimensión de convivencia escolar se caracteriza por medir los niveles de conflictos, si el directivo tiene la capacidad, a través de su gestión, de resolver estratégicamente los problemas, en forma dinámica, estableciendo canales de comunicación, escuchando a ambas partes e involucrando a otros actores de la institución hecho por el cual se crea un clima de confianza, según Gutiérrez (2008); cabe agregar que en la convivencia escolar intervienen varios factores, como psicológicos, social y educativo, como lo dice Peñalva, López-Goñi, Vega-Osés, y Satrústegui C. (2015). El factor psicológico y social tiene lugar en las interacciones entre docentes y estudiantes, entre los mismos estudiantes, así también entre docentes, estudiantes y material educativo, siendo estos elementos un conjunto de características que se desarrollan en el aula, planteamiento que lo refrenda Agbaria y Atamna (2014). La convivencia escolar forma parte importante en el clima y es función de los directivos que esta relación se mantenga en un buen nivel, porque como manifiesta Cela (2014) además de las autoridades y su desarrollo profesional, la formación de los profesores es tan importante ya que esta influye directamente en los niveles de interacción entre el docente y el alumno y viceversa.

En otro orden, la dimensión satisfacción y cumplimiento de expectativas, se entiende la forma cómo los miembros de la institución se sienten cómodos o satisfechos por el accionar de las autoridades directivas, de cómo ellos conducen la escuela y además de su funcionamiento, tal como lo manifiesta Gutiérrez (2008), quien es el punto de partida para la medición de la variable, además de reflejar si reúnen las autoridades las expectativas que tienen los actores de la institución por el inicio y final de la gestión, si son estimulados, reconocidos o premiados por la labor de enseñanza y aprendizaje tanto para docentes y estudiantes así como también si los motivan y los comprometen al trabajo escolar. En algunos trabajos de investigación demostraron que el profesionalismo en una serie de actividades como la resolución conjunta de conflictos, la toma de decisiones compartidas y el trabajo colaborativo dan como resultado el proporcionar oportunidades de aprender de los demás así mismo compartir un liderazgo que beneficie a la institución, planteado por Waldron y Mcleskey (2010), esto implicaría estimulante y motivante para todos.

Para identificar si hay relación entre las variables planteadas en esta investigación haremos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019?, siendo sus problemas específicos que a

continuación se plantea: ¿Cuál es la relación que se encuentra entre la dimensión Organización y el clima escolar? ¿Cuál es la relación que se haya entre la dimensión administración y el clima escolar? ¿Cuál es la relación que hay entre la dimensión participación social y el clima escolar? y por último, ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar?

En cuanto para poder comprobar la existencia de la relación entre las variables establecemos las siguientes hipótesis, siendo la general si “Existe relación entre la gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019”, y las específicas si “Existe relación entre la dimensión Organización y el clima escolar; entre “la dimensión administración y el clima escolar; entre “la dimensión de participación social y el clima escolar y por último entre “la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar” desde la perspectiva de los profesores en la Institución Educativa “General Prado”

Por último la presente investigación desea llegar a los objetivos pertinentes, siendo el General: “Determinar la relación entre gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019, cuyos Objetivos específicos se resumen en “Determinar la relación entre la dimensión Organización y el clima escolar”; así también entre “la dimensión administración y el clima escolar”; y por último entre “la dimensión participación social y el clima escolar”; y finalmente “Determinar la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar”

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Enfoque

El enfoque que se determinó para la presente investigación fue el cuantitativo porque según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se basan en la recolección y análisis de datos, en base a planteamientos definidos, mide los fenómenos utilizando estadísticas y así poder probar las hipótesis. Sigue un proceso sistemático y ordenado que sigue una serie de pasos, desde el planteamiento del problema, formulación de hipótesis hasta su comprobación, como lo define Monje (2012).

2.1.2. Tipo y diseño de investigación

En cuanto al tipo de investigación que se utilizó fue el básico porque el análisis del presente trabajo, está orientado a conocer más la relación que existe entre los fenómenos con el fin de comprender, explicar y predecir la realidad para determinar las causas y efectos que se producen, como lo manifiesta Rodríguez (2011).

En lo que respecta al diseño de investigación, el presente trabajo es de carácter no experimental y transversal, porque se basó en un plan estratégico cuyo fin fue obtener información que se necesitaba, como define Hernández, Fernández, Baptista (2014); en otras palabras, trata de observar el fenómeno tal como es y de ahí analizarlos, además la medición para recoger los datos se hizo en un solo espacio y momento, también como define Hernández, Fernández, Baptista (2014) y correlacional porque trató de establecer o mostrar la relación entre dos variables, como lo señala Bernal (2010).

2.2. Las variables y la operacionalización:

2.2.1. Variables:

La gestión directiva es la capacidad de guiar y construir una institución, considerando la totalidad de las dimensiones que le dan sentido como organización, siendo el director quien debe estar consciente de su cargo que le ha sido delegado y de la responsabilidad de generar resultados, y rendir cuentas como lo define Pozner (2000). Las dimensiones para esta variable se consideraron: la organización, la administrativa, la participativa o comunitaria y por último la dimensión pedagógica, teniendo cada dimensión una cantidad de 4 indicadores con dos ítems para cada uno.

El clima escolar es un ambiente en donde se dinamizan las relaciones de la organización a través de un trabajo colaborativo, se plantea dos dimensiones, la primera es la convivencia escolar y la satisfacción y cumplimientos de expectativas como lo indica

Gutiérrez (2008). Para cada una de las dimensiones se consideraron 4 indicadores con 2 ítems a cada indicador.

2.2.2. Operacionalización de las variables:

De acuerdo a la construcción teórica, en la variable de gestión directiva se consideró la dimensión de organización y para su medición los indicadores: relación colectiva, liderazgo efectivo, existe comunicación y coordinación, es abierto y acepta sugerencias; en la dimensión administrativa: la gestión de recursos de infraestructura, garantiza el proceso de la información, informa el balance periódicamente; comunitaria o de participación social: si proponía la participación democrática, establece relación con padres de familia y otras instituciones, gestiona un clima escolar en base al respeto y colaboración mutua; por último para la pedagógica: evalúa la práctica pedagógica sin presión, estimule a los docentes a buscar nuevas estrategias (capacitaciones), motiva a los estudiantes a los aprendizajes, crea condiciones para mejorar las capacidades docentes y estudiantes.

Para clima escolar son dos las dimensiones, la primera es convivencia escolar considerando los indicadores como: Resuelve estratégicamente los conflictos, muestra imparcialidad en la resolución de conflictos, involucra a todos en las acciones institucionales, establece canales de comunicación, crea un clima de confianza; por último la satisfacción y cumplimientos de expectativas: Reúne expectativas para el inicio de la gestión, reúne expectativas para el final de la gestión, reconoce o premia la labor docente, estimula o premia a los estudiantes, motivan y comprometen a todos al trabajo escolar.

Para la variable de gestión directiva se midió con 2 ítems para cada indicador y utilizando la escala de Likert cuyos valores son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre con los niveles de deficiente, regular y eficiente, al igual que en la variable clima escolar y para cada nivel se consideró las escalas de entre 1 a 5 para cada nivel, (Ver anexos).

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1. La población

Es un conjunto de elementos de forma accesible que viene a ser el punto de partida para la muestra y muestreo según Arias, Villasís y Miranda (2016), para Gallardo (2017) es un conjunto de elementos con características comunes y para la presente investigación está conformada 100 docentes de la I.E. "General Prado" tanto del nivel primario y secundario.

2.3.2. La muestra

Es intencionada, de tipo no probabilístico porque no se escoge al azar, se eligen de acuerdo a las características que se definen en la investigación, como lo manifiesta Monje (2012),

son el subgrupo de la población y la finalidad de tener una muestra es ahorrar tiempo, además de los recursos y por criterios de espacialidad y de inclusión, pues se considera que las características son comunes en cada sujeto que intervengan en la investigación, como indica Arias, Villasís y Miranda (2016), y la condición es que todos son docentes de la de la institución educativa; el criterio de exclusión son los no elegibles, y como existe la posibilidad que puedan alterar o modificar los resultados, los excluidos son los no docentes de la institución educativa.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos: validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica:

La recolección de datos recoge las percepciones que tienen los individuos de la situación, son abstraídos de ambientes naturales según Hernández, Fernández, Baptista (2014) y como dice Gallardo (2017) es la recopilación que sigue un plan preestablecido precedido por una serie de objetivos, siendo la técnica de la encuesta la que se determinó para la presente investigación.

2.4.2. Instrumento:

Es el que pretende coger información de un grupo o población determinada a través de un instrumento escrito que es el cuestionario, de carácter policotómico. Estuvo constituido por 28 preguntas cerradas para la primera variable y 20 para la segunda (ver anexos).

2.4.3. La validez

En cuanto a la validez, que es el grado de veracidad del instrumento que mide las variables como lo indica Hernández, Fernández, Baptista (2014), y en este caso se elaboró con anticipación un cuestionario de forma rigurosa, relacionado con las teorías y de acuerdo a los juicios de expertos, consideraron que este instrumento era pertinente, claro, relevante y suficiente en los ítems que se elaboró tanto en la matriz de consistencia, la de operacionalización de las variables y el instrumento de medición y sometidas a juicios de expertos.

Tabla 1

Validez del instrumento

Experto		Aspecto de la validación		
		Claridad	Pertinencia	Relevancia
Dr. Alcas Zapata Noel	Metodólogo	x	x	x
Dr. Córdova García Ulises	Metodólogo	x	x	x
Mg. Jaramillo Ostos Dennis	Temático	x	x	x

Nota: En anexos se adjuntará los certificados de validez.

2.4.4. La confiabilidad

Es la capacidad que tiene el instrumento para arrojar la medición correspondiente a la realidad o lo que se quiere conocer, definido por Monje (2012), y para llegar a ser confiable primero se aplicó una prueba piloto para luego utilizar la oficial y ambas se aplicaron la escala de Likert y el estadístico de Alfa de Cronbach, arrojando el siguiente resultado: para la variable Gestión directiva un 0,961 de confiabilidad y para la variable Clima escolar resultó un 0,959 hecho por el cual el instrumento es de alta confiabilidad.

Tabla 2

Resultados del análisis de confiabilidad

Variable	Alfa de Cronbach	N° de ítems
Gestión directiva	0,961	28
Clima escolar	0,959	20

2.5. Procedimiento:

Para realizar la presente investigación, primero se identificó la problemática para después plantear el problema, luego ubicar cuáles serían las variables y en este caso se determinó las siguientes: gestión directiva y clima escolar para después establecer la relación entre estas a través de la exploración escogiendo el ambiente de la investigación, siendo la I.E. “General Prado” de Bellavista Callao; seguido se hizo la búsqueda de las definiciones, características, importancia y dimensiones, para luego formular las hipótesis y justificar el estudio proponiendo soluciones para mejorar la gestión directiva en un clima escolar nutritivo, se definió la población y muestra y que estas reúna las condiciones para la aplicación del instrumento de medición y recolectar los datos lo cual se determinó para este caso a docentes de la institución educativa arriba mencionada. Luego de aplicar el instrumento posteriormente se hizo el análisis estadístico para llegar a conclusiones y recomendaciones.

2.6. Método de análisis de datos:

Para recoger los datos se aplicó la encuesta por medio de un cuestionario, el cual se ejecutó con la autorización de las autoridades a 100 docentes, los datos se fueron procesando en una base de datos diseñados a través del programa de Excel (ver anexos). Así mismo para el análisis descriptivo se hizo a través del estadístico de SPSS V23 (2019) tanto para la primera variable y para la segunda variable y en cada una de sus dimensiones presentándose los resultados en tablas y figuras. Por último para los resultados inferenciales del análisis de las hipótesis se basó en el estadístico Coeficiente de correlación de Rho Spearman.

2.7. Aspectos éticos:

Las teorías y la conceptualización se sustentaron de fuentes bibliográficas así como la información recuperada en internet como artículos científicos y de revistas tal como se sustenta en las Referencias bibliográficas, respetando la autoría sin apropiación de los conceptos o definiciones. En cuanto al trabajo de investigación es de autoría propia puesto que no existe plagio alguno de otras tesis. En lo que respecta a la aplicación de la encuesta y la piloto se hizo en forma real sin alterar los datos y con la autorización de las autoridades de la institución educativa en donde se aplicó el cuestionario, cabe señalar que el instrumento es original, sin copia ni adaptación, es de creación de la investigadora.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos:

3.1.1. Descripción de los niveles de la variable: Gestión directiva

Tabla 3

Frecuencia de los niveles de la gestión directiva

Tabla 3

Frecuencia de los niveles de la gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	81	81,0	81,0	84,0
	Buena	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

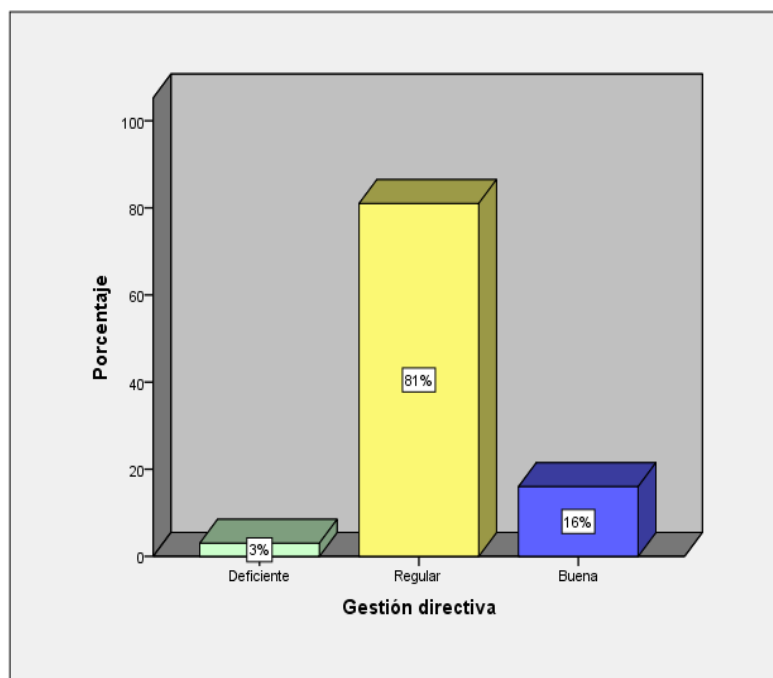


Figura 1. Niveles de la gestión directiva

De acuerdo a la tabla 3 se observa que los niveles de la primera variable, según la percepción de los docentes, arroja que el 3% considera es deficiente, el 81% indica que el nivel es regular y solo el 16% señala que es buena, tal como indica tabla 3. Este resultado es debido a que la gestión directiva y sus autoridades aún no asumen un liderazgo eficiente y

capaz de tomar decisiones adecuadas es por eso que se encuentra en el nivel regular en su casi totalidad y con una mínima tendencia de ser buena, como se observa en la figura 1.

Descripción de los niveles de la dimensión: Organización

Tabla 4

Frecuencia de los niveles de la dimensión: Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	76	76,0	76,0	79,0
	Buena	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

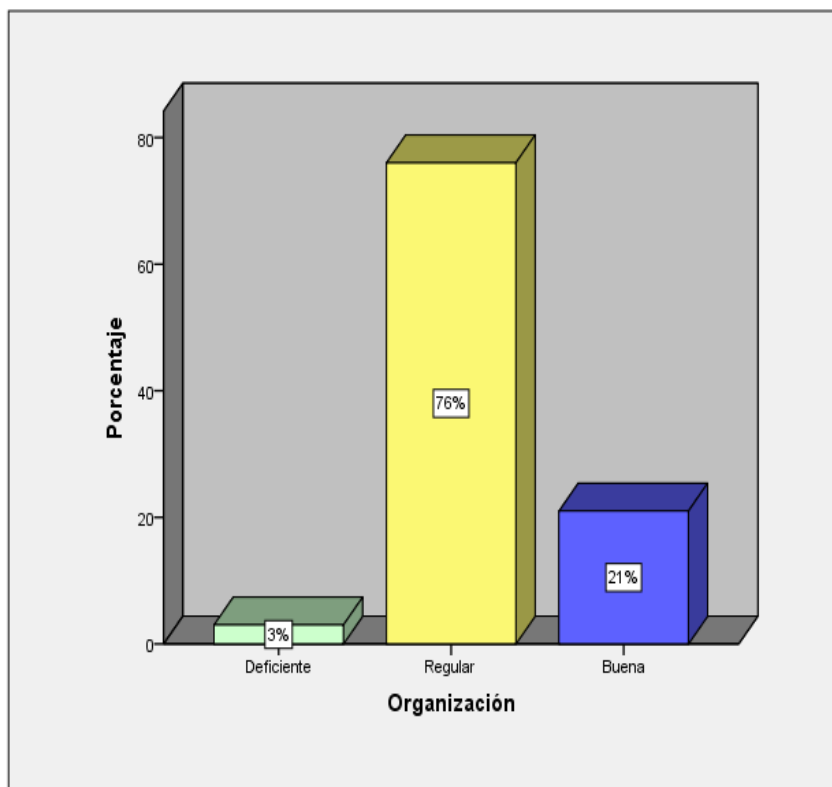


Figura 2. Niveles de la dimensión organización

En el caso de la dimensión organización, los resultados en la frecuencia de los niveles de esta, arroja que el 3% de los profesores encuestados estiman que es deficiente, el 76% indica que el nivel es regular y el 21% señala que es buena, tal como indica tabla 4. El resultado observado es quizás debido a que las autoridades de la institución educativa General Prado,

en cuanto a la organización aún se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena, como se ve en la figura 2.

Descripción de los niveles de la dimensión: Administrativa

Tabla 5

Frecuencia de los niveles de la dimensión: Administrativa

Frecuencia de los niveles de la dimensión: Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	16	16,0	16,0	16,0
	Regular	67	67,0	67,0	83,0
	Buena	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

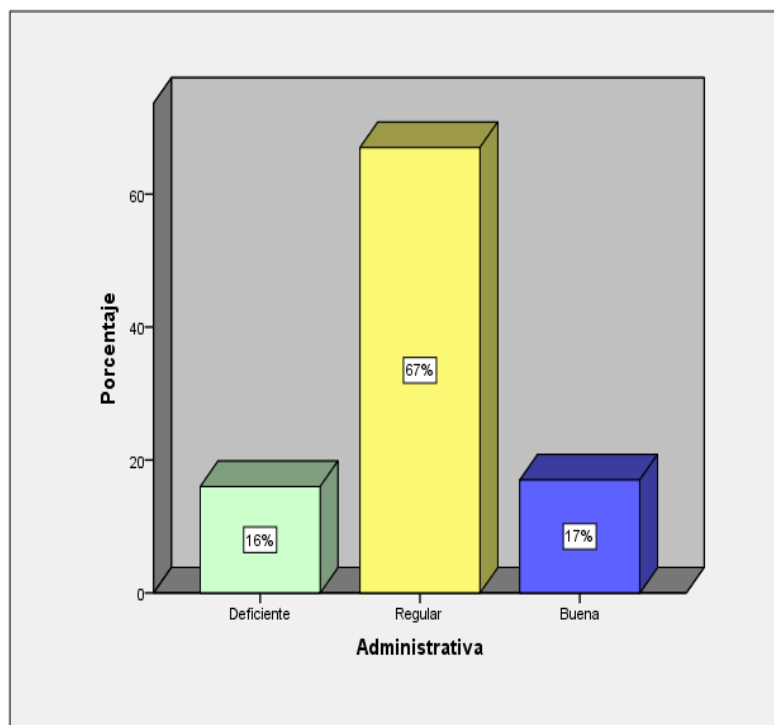


Figura 3: Niveles de la dimensión Administrativa

En lo que respecta a la dimensión administrativa, se refleja que las frecuencias de estos niveles, según los docentes, el 16% considera que la administración es deficiente, el 67% indica que el nivel es regular y solo el 17% señala que es buena, como se aprecia en la tabla 4, como también se puede analizar en la figura 3, el más alto porcentaje lo obtiene el nivel de regular. Este resultado, señala que el más alto porcentaje lo obtiene el nivel

regular. Esto es debido a que aún la parte administrativa no satisface las necesidades de los usuarios.

Descripción de los niveles de la dimensión; Comunitaria o de Participación social.

Tabla 6

Frecuencia de los niveles de la dimensión: Comunitaria o de Participación social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	3	3,0	3,0	3,0
	Regular	67	67,0	67,0	70,0
	Buena	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

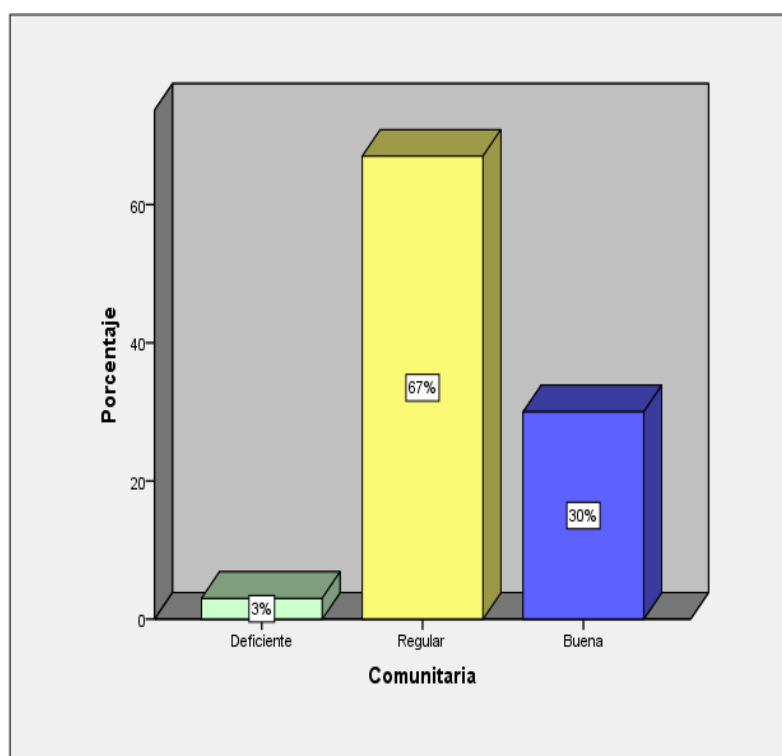


Figura 4: Niveles de la dimensión Comunitaria o de Participación social

En la tabla 4 se observa que, según lo manifestado por los docentes a través del cuestionario, el 3% considera que la comunitaria es deficiente, el 67% indica que el nivel es regular y solo el 30% señala que es buena., quiere decir que la dimensión comunitaria, según como lo perciben los docentes del General Prado, se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una tendencia de ser buena como se refleja en la figura 4, debido a que se observa que

las autoridades poco comprometen a otros agentes de la comunidad a participar en las actividades de la institución.

Descripción de los niveles de la dimensión: Pedagógica curricular

Tabla 7

Frecuencia de los niveles de la dimensión: Pedagógica curricular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	7	7,0	7,0	7,0
	Regular	72	72,0	72,0	79,0
	Buena	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

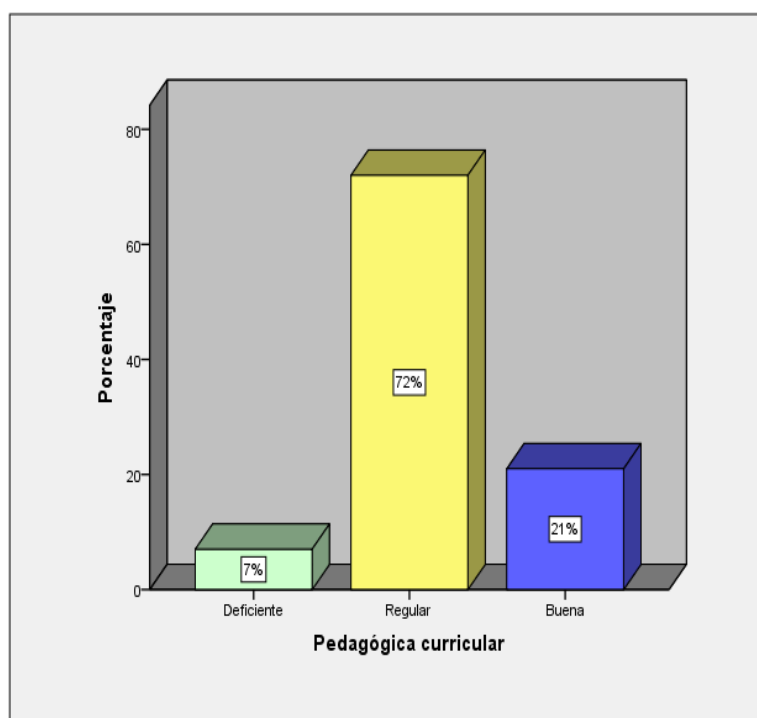


Figura 5. Niveles de la dimensión Pedagógica curricular

En la tabla 5 se evidencia que, según la apreciación de los docentes de la institución educativa General Prado, el 7% considera que lo pedagógico curricular es deficiente, el 72% indica que el nivel es regular y solo el 21% señala que es buena. Por lo tanto esta dimensión, el más alto porcentaje lo tiene el nivel regular con un 72% y con una mínima tendencia de ser buena, como lo constata la figura 5, debido a que quizás las autoridades aún no muestran una preocupación total por los procesos de aprendizajes.

3.1.2. Descripción de los niveles de la variable: Clima escolar

Descripción de los niveles de la variable: Clima escolar

Tabla 8

Frecuencia de los niveles de la variable: Clima escolar

Clima escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	5	5,0	5,0	5,0
	Regular	78	78,0	78,0	83,0
	Buena	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

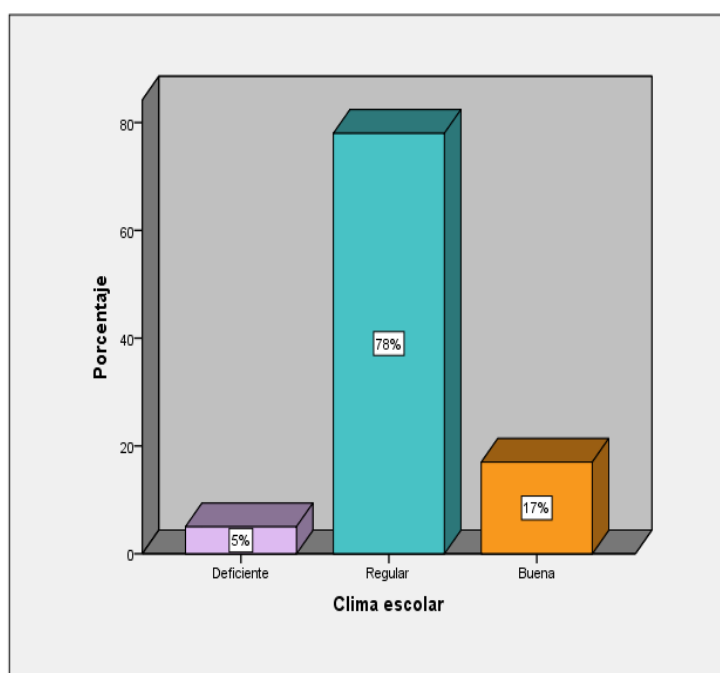


Figura 6. Distribución porcentual de clima escolar

En la tabla 6 se refleja que, se observa que los docentes de la institución educativa General Prado, el 5% considera que el clima escolar es deficiente, el 78% indica que el nivel es regular y solo el 17% señala que es buena. Esto quiere decir que el clima escolar, se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena, como se aprecia en la figura 6, este fenómeno es debido a que quizás aún hay cierta deficiencia en las relaciones entre autoridades y los demás actores de la institución.

Descripción de los niveles de la dimensión: Convivencia escolar

Tabla 9

Frecuencias de los niveles de la dimensión: Convivencia escolar

Convivencia escolar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	4	4,0	4,0	4,0
	Regular	71	71,0	71,0	75,0
	Buena	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

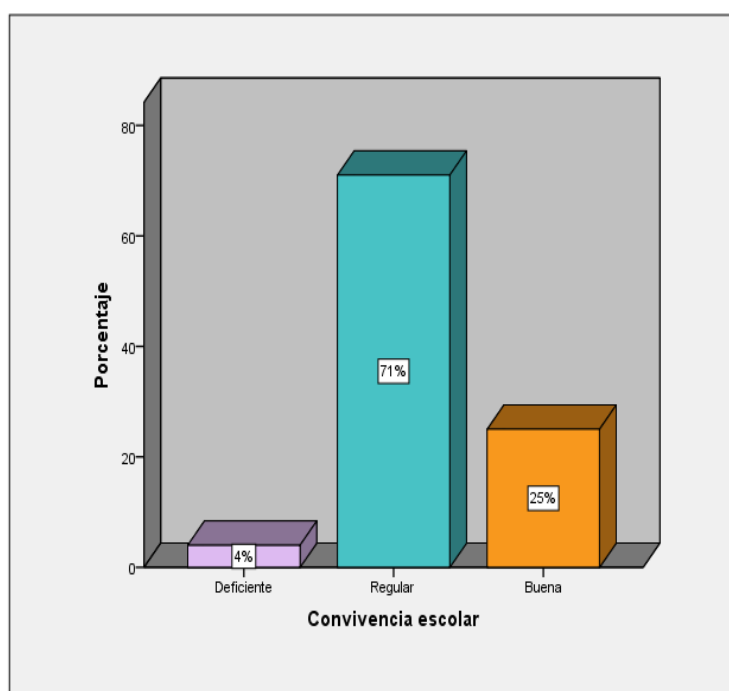


Figura 7. Distribución porcentual de Convivencia escolar

Como podemos observar, que según percepción de los docentes, el 4% considera que la dimensión de Convivencia escolar es deficiente, el 71% indica que el nivel es regular y solo el 25% señala que es buena., tal como se evidencia en la tabla 9, lo cual quiere decir que la convivencia en la institución, se ubica en el nivel regular con un 71%, es decir, casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena, así lo indica la figura 7.

Descripción de los niveles de la dimensión: Satisfacción y cumplimiento de expectativas

Tabla 10

Satisfacción y cumplimiento de expectativas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Deficiente	8	8,0	8,0	8,0
	Regular	75	75,0	75,0	83,0
	Buena	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Nota: Análisis estadístico SPSS. V23 (2019)

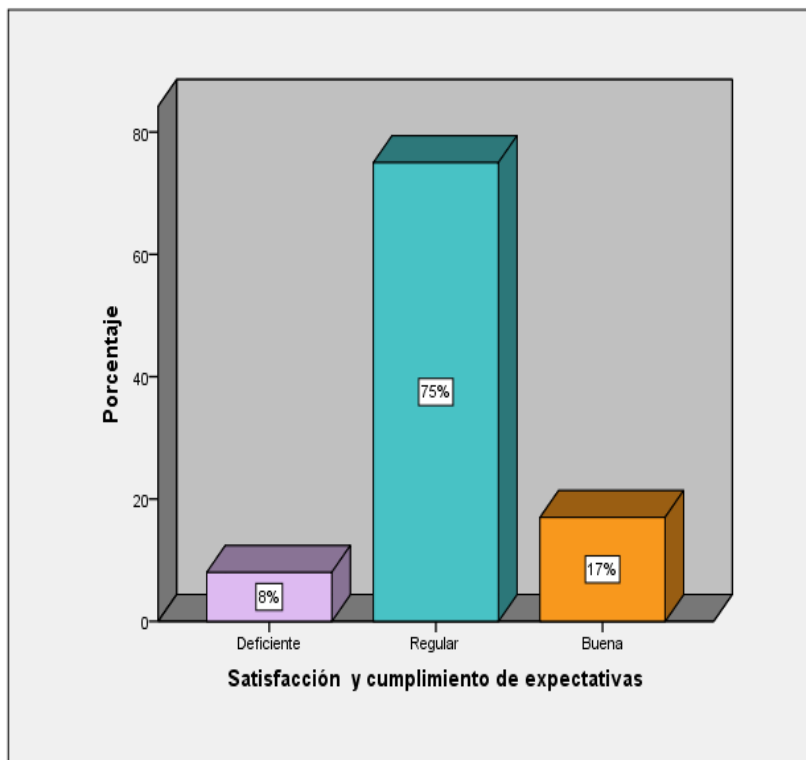


Figura 8. Distribución porcentual de satisfacción y cumplimiento de expectativas

En la tabla 8, indica que la impresión de los docentes de la institución educativa General Prado, el 6% considera que la satisfacción y cumplimiento de expectativas es deficiente, el 75% indica que el nivel es regular y solo el 17% señala que es buena. Esto se interpreta que la dimensión Satisfacción y cumplimiento de expectativas, según percepción de los docentes, se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena tal como se analiza en la figura 8, esto es debido a que siempre hay una expectativa de cómo se iniciará y finalizará el año escolar y su gestión, si esta satisface sus necesidades.

3.2. Resultados inferenciales

3.2.1. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

H1: Existe relación entre La gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

Significancia: 0,05 (bilateral)

Regla de decisión:

P= valor < 0,05, rechaza Ho

P= valor \geq 0,05, acepta Ho

Tabla 11

Resultados de la correlación entre la variable Gestión directiva y clima escolar

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre gestión directiva y clima escolar

Correlaciones				
			Gestión Directiva	Clima Escolar
Rho de Spearman	Gestión Directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,876**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Escolar	Coeficiente de correlación	,876**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 11 podemos observar que la significancia bilateral es $= 0,000 < 0,01$, lo cual indica que existe relación entre las variables Gestión directiva y Clima escolar. Asimismo, el Coeficiente de correlación de Spearman muestra que la relación es positiva y directa (Rho=0,876**), por lo tanto se rechaza la Ho.

3.2.2. Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre la a dimensión organización y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

H1: Existe relación entre la dimensión organización y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

Significancia: 0,05 (bilateral)

Regla de decisión:

$P = \text{valor} < 0,05$, rechaza H_0

$P = \text{valor} \geq 0,05$, acepta H_1

Tabla 12

Resultados de la correlación entre la dimensión organización y clima escolar

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la organización y clima escolar

Correlaciones				
			Organizac ión	Clima Escolar
Rho de Spearman	Organizaci ón	Coefficiente de correlación	1,000	,805**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Clima Escolar	Coefficiente de correlación	,805**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Como podemos observar en la tabla 12 la significancia bilateral es $p = 0.000 < 0,01$, demostrando que tiene una significativa relación, por lo cual, existe la relación entre la dimensión organización y el clima escolar. Así también el coeficiente de correlación de Spearman demuestra que la relación entre la dimensión mencionada y la variable clima escolar es positiva y directa, ($Rho = 805^{**}$) por lo tanto rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.3. Hipótesis específica 2:

H_0 : No existe relación entre la dimensión administrativa y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

H2: Existe relación entre la dimensión administrativa y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

Significancia: 0,05 (bilateral)

Regla de decisión:

$P = \text{valor} < 0,05$, rechaza H_0

$P = \text{valor} \geq 0,05$, acepta H_1

Tabla 13

Resultados de la correlación entre la dimensión administración y clima escolar

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre la administración y clima escolar

Correlaciones				
			Administrati va	Clima Escolar
Rho de Spearman	Administrati va	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Escolar	N	100	100
		Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En lo que respecta a la tabla 13 podemos observar que la significancia bilateral es de: $p = 0,00 < 0,01$, demostrando que la relación es significativa, es por eso que la relación existe entre la dimensión administración y el clima escolar. Así también el coeficiente de correlación de Spearman demuestra que la relación entre la dimensión mencionada y la variable clima escolar es positiva y considerable, ($Rho = 0,742^{**}$) concluyendo que rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.4. Hipótesis específica 3

H_0 : No existe relación entre la dimensión comunitaria y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

H3: Existe relación entre la dimensión comunitaria y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

Significancia: 0,05 (bilateral)

Regla de decisión:

$P = \text{valor} < 0,05$, rechaza H_0

$P = \text{valor} \geq 0,05$, acepta H_1

Tabla 14

Resultados de la correlación entre la dimensión comunitaria y clima escolar

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión comunitaria y clima escolar

Correlaciones			
		Comunitaria	Clima Escolar
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,760**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,760**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 14 se aprecia que la significancia bilateral $= 0,000 < 0,01$, lo que señala que existe una relación entre la dimensión comunitaria y clima escolar. Así como el Coeficiente de correlación de Spearman muestra que la relación es positiva y directa ($Rho = 0,760^{**}$), de esta forma se acepta la hipótesis de investigación.

3.2.5. Hipótesis específica 4

H_0 : No existe relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019.

H4: Existe relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019

Significancia: 0,05 (bilateral)

Regla de decisión:

$P = \text{valor} < 0,05$, rechaza H_0

$P = \text{valor} \geq 0,05$, acepta H_1

Tabla 15

Resultados de la correlación entre la dimensión pedagógica curricular y clima escolar

Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión pedagógica curricular y clima escolar

Correlaciones				
			Pedagógica Curricular	Clima Escolar
Rho de Spearman	Pedagógica Curricular	Coeficiente de correlación	1,000	,724**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Clima Escolar	N	100	100
		Coeficiente de correlación	,724**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 15 se aprecia que los resultados estadísticos indican que la significancia bilateral $= 0,000 < 0,01$, indicando la existencia de la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar. Así también el Coeficiente de correlación de Spearman demuestra que la relación es significativa, siendo esta positiva y directa ($Rho = 0,724^{**}$), rechazando la H_0 y aceptando la hipótesis de investigación.

IV. Discusión

Viendo la manifestación de las estadísticas, se demuestra que en la hipótesis general la relación entre la variable Gestión directiva y Clima escolar en el centro educativo “General Prado” es una correlación significativa, positiva y directa, para demostrarlo se aplicó el Coeficiente de correlación de Rho de Spearman en donde se evidenció una correlación positiva de $r = 0,876$ con un valor de $p = 0,000 < 0,05$. Estos resultados en cierto modo coinciden con los obtenidos del análisis realizado por Mayorca (2017) cuyas variables Gestión educativa y clima laboral arrojaron que ambas variables tienen una correlación moderada con un Coeficiente de $r = 0,4546$, con un valor de $p = 0,000 < 0,05$ señalando que la correlación es positiva.

En lo que respecta a la dimensión administrativa, la presente investigación arrojó que según percepción de los docentes, el 16% considera que la administración es deficiente, el 67% indica que el nivel es regular y solo el 17% señala que es buena, lo cual quiere decir que el más alto porcentaje lo obtiene el nivel de regular. Coincidentemente la investigación de Chalco (2015) indica que en el nivel deficiente obtuvo un 10%, en el regular un 50% y el bueno un 40%, ambos trabajos coinciden en que la gestión administrativa está aún en un nivel regular inclinándose levemente al nivel bueno.

Siguiendo con la discusión entre la presente investigación y la de Chalco (2015), existe una ligera coincidencia entre la dimensión comunitaria y el clima escolar, ya que esta tesis la significancia bilateral es $= 0,000 < 0,01$, lo cual indica que existe una relación entre la dimensión comunitaria y clima escolar y el Coeficiente de correlación de Spearman muestra que la relación es positiva y directa, mientras que el trabajo de Chalco (2015) la correlación es $r = 0,606$ y un valor de $p = 0,000 < 0,05$, demostrando que existe un nivel moderado de correlación entre la gestión comunitaria y clima escolar de acuerdo a la visión de los docentes de instituciones educativas de Huaral.

En lo que respecta al Clima escolar, en la presente investigación la significancia bilateral es $= 0,000 < 0,01$, esto apunta que la relación entre las variables Gestión directiva y Clima escolar existe y a través del Coeficiente de correlación de Spearman, la relación es positiva y directa, comparado con la tesis de Trejo (2017) la variable de Clima escolar también es $= 0,000$ y $p < 0,05$ lo cual indica que existe una asociación significativa entre Clima escolar y relaciones institucionales y por lo que respecta a los niveles a diferencia de la tesis en investigación, el trabajo de Trejo (2017) el porcentaje más alto es el bueno con un 74%, es decir el clima escolar es bueno con una mínima inclinación a deficiente con un 26% y regular con un 3%.

En relación a otros trabajos previos internacionales, cuando se aplicó el instrumento de medición para esta investigación, en lo que respecta a la gestión directiva y en sus dimensiones administrativas y pedagógica curricular, arrojó que el nivel regular tuvo el más alto porcentaje, con un 67% en la primera y con un 72% en la segunda, sabiendo que los factores que componen estas dimensiones como la normatividad emanada de las entidades superiores y los cambios en política educativa con respecto al ámbito pedagógico curricular, esos resultados reflejaron cierta incomodidad por parte de los docentes por la forma cómo se gestionó por parte de las autoridades creando un cierto conflicto interno y comparado con el trabajo de Benjumea, Lancheros y Zárate (2015) se concluyó que existe un ambiente normativizado en la que las autoridades obedecen y aplican las normas a las prácticas educativas con el propósito de cumplir con estas, originando situaciones de tensión entre el objetivo institucional y la realidad de ésta comprometiendo tanto a docentes y estudiantes.

V. Conclusiones:

Primera: Con respecto al objetivo general, se concluye que la gestión directiva, según percepción de los docentes, está en el nivel regular y representa un 81%. Asimismo los resultados dados y de acuerdo al estadístico, se puede concluir que hay relación entre la variable de gestión directiva y clima escolar, lo cual se demuestra con el Coeficiente de correlación de Spearman ($R_h=0,876$; significancia bilateral= $0.000 < 0,05$) este análisis concluye que la relación entre ambas variables es positiva y significativa. En conclusión: a mayor nivel de la gestión directiva mayor nivel del clima escolar.

Segunda: En lo que respecta al primer objetivo específico en su dimensión de organización, se encuentra en el nivel regular con un 76%, además y de acuerdo a los resultados estadísticos se resuelve que existe una relación positiva y fuerte entre la dimensión de organización y clima escolar, demostrado con el Coeficiente de correlación de Spearman ($R_h= 0,805$; significación bilateral = $0.000 < 0,05$) investigación. Se concluye que a mayor nivel en la organización, mayor nivel de clima escolar adicionando a esta conclusión decimos que esta dimensión se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena.

Tercera: En el siguiente objetivo específico se determina la relación entre la variable administrativa y clima escolar, en donde se encuentra en el nivel regular con un 67% de acuerdo a la apreciación de los docentes de la institución educativa, además refiriéndose a los resultados estadísticos con el Coeficiente de correlación de Spearman ($R_h= 0,742$; significación bilateral= $0.000 < 0,05$) se evidencia que la relación entre la dimensión administrativa y clima escolar es positiva y considerable, por lo tanto a mayor nivel de la dimensión administrativa, mayor nivel del clima escolar, encontrándose esta dimensión en el nivel regular.

Cuarta: En relación al tercer objetivo específico, se concluye que la gestión comunitaria está en el nivel medio con porcentaje de 67%, según la impresión de los docentes, agregando que la relación entre esta variable y la de clima escolar es positiva y fuerte, corroborado en los datos estadísticos del Coeficiente de correlación de Spearman ($R_h = 0,760$; significación bilateral = $0.000 < 0,05$). Por último, esta dimensión se encuentra en el nivel regular como las demás.

Quinta: Así tenemos que en el cuarto objetivo específico en la dimensión de gestión pedagógica y curricular, se observa que, según percepción de los docentes, representa un 72% indica que el nivel es regular. Asimismo tenemos que los resultados obtenidos dan cuenta que la relación entre esta dimensión y la variable clima escolar es positiva y

considerable, observado en el estadístico del Coeficiente de correlación de Spearman ($R_h = 0,724$; significancia bilateral $= 0.000 < 0,05$). Al final se concluye que en lo pedagógico curricular, se encuentra en el nivel regular con una mínima tendencia de ser buena y a mayor nivel en lo pedagógico curricular, mayor nivel en clima escolar.

Sexta: En lo que respecta a la convivencia escolar se observa que, según percepción de los docentes, se haya en el nivel regular el cual arroja un porcentaje del 71%, lo cual concluye que la convivencia escolar según percepción de los docentes de la institución educativa General Prado, se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena.

Sétima: Por último la satisfacción y cumplimiento de expectativas se encuentra en el nivel regular representando un 75% es por eso que esta variable, según la apreciación de los maestros de la entidad educativa General Prado, se encuentra en el nivel regular en casi la totalidad con una mínima tendencia de ser buena.

VI. Recomendaciones:

La presente investigación aborda un tema relevante puesto que debido a los constantes cambios que se dan en torno a políticas educativas y que cada año en el ámbito educativo el trabajo es cada vez más exigente y además con los nuevos enfoques del trabajo colaborativo o en equipo hace que cada año los actores de la educación tengan que esforzarse y trabajar en forma coordinada y en base al buen trato y la buena comunicación entre los miembros de las instituciones educativas y en especial en la Institución educativa del “General Prado”. Este esfuerzo implica que la gestión directiva y sus autoridades deban prepararse y mejorar en todas las dimensiones para poder lograr una relación positiva con el clima escolar en su totalidad. Por tal razón y en base a los resultados y las conclusiones formulamos las siguientes recomendaciones:

Primero: Si bien los niveles de la gestión directiva y clima escolar en su dimensión de organización son de término regular con tendencia a ser buena, se recomienda que las autoridades en cada bimestre realicen jornadas de reflexión incluyendo dinámicas grupales a fin de mejorar las relaciones de camaradería con la plana docente. En estas dinámicas grupales deben fortalecer el trabajo en equipo y así demostrar que pueden ser líderes que conduzcan la institución.

Segundo: Se recomienda que las autoridades antes de tomar decisiones en cuanto a las diversas actividades curriculares y extracurriculares que involucre a los docentes y estudiantes, se reúna, intercambien ideas y coordinen las acciones con los coordinadores de área ya que ellos son los portavoces de los demás docentes y así demostrar que son abiertos a recoger sugerencias y también escuchar críticas que mejoren la gestión directiva.

Tercero: Las autoridades para mejorar el aspecto comunitario o de participación social se les recomienda que busquen estrategias a fin de convocar a los padres de familia a las Escuelas de Padres y así involucrarlos en los procesos de los aprendizajes de las estudiantes. Podrían realizar concursos con ellos o hacer un compartir por cada reunión y por último que estas reuniones se hagan al término de cada bimestre o dos veces por año.

Cuarto: Es importante que las autoridades gestionen con un especialista a fin de realizar algunas capacitaciones o talleres en las jornadas de reflexión ya que según resultados es en este aspecto donde hay falencias.

Quinto: Con lo que respecta a la convivencia escolar se recomienda que haga participar a los demás miembros de la institución educativa en la solución de conflictos entre estudiantes, formando un Comité de disciplina escolar con la finalidad de que al final cuando se tome una decisión no solo sea de forma vertical sino con la apreciación de los miembros del

comité. Es necesario la formación de este comité ya que las autoridades deben respaldarse con una base legal cuando la decisión sea drástica.

Sexto: Si bien las autoridades a veces motivan y alientan tanto a las estudiantes a mejorar en sus aprendizajes y a los docentes en su labor, debe compensarse con estímulos y premios. A los docentes con Resoluciones Directorales y a los estudiantes con diplomas y medallas y al aula que mejor disciplina demostró durante el año, premiarlas con una excursión.

Sétimo: que dará a los estudiantes un sentido de pertenencia y aceptación y promover su propia imagen, además de actividades dirigidas a mejorar la condición emocional de estos estudiantes

Referencias:

- Agbaria Q. & Atamna A. (2014) Classroom Environment and Self-Control Skills and Their Relationship with Adolescents Violence in the Arabic Community of Israel *American Journal of Applied Psychology*, Available online at © Science and Education Publishing DOI: <http://pubs.scieepub.com/ajap/2/2#>
- Aguilar S. (2005) Fórmulas para el cálculo de la muestra en investigaciones de salud. Salud en Tabasco 2005, 11 (enero-agosto): *El protocolo de investigación III la población de estudio*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48711206> ISSN 1405-2091. <https://www.researchgate.net/publication/322345752>.
- Aguilera A. (2011) La Función directiva en Secundarias Públicas. Matices de una tarea compleja. *Delegación Benito Juárez, México, 03900*, D.F. Primera edición 2011 ISBN: 978-607-7675-25-9. <http://www.inee.edu.mx/wpcontent/uplads/2019/01/P1C143.pdf>
- Arias J., & Villasís M. y Miranda M. (2016) El protocolo de investigación III: la población de estudio. Metodología de la Investigación. *Rev Alerg Méx* 2016 abr-jun; 63(2):201-206. file:///C:/Users/Usuario/Downloads/181-1339-1-PB%20 (1).pdf
- Aron, A., Milicic, N. & Armijo, I. (2012). Clima Social Escolar: una escala de evaluación - Escala de Clima Social Escolar, *ECLIS- Universitas Psychologica*, 11 (3), 803-813. Univ. Psychol. Bogotá, Colombia V. 11 No. 3 PP. 803-813 jul-sep 2012 ISSN 1657-9267. <http://www.redalyc.org/pdf/647/64724634010.pdf>
- Arón, A. Milicic N, Sánchez M. & Subercaseaux J. (2017) Construyendo juntos: claves para la convivencia escolar Agencia de Calidad de la Educación Santiago de Chile sacado. *Registro de propiedad intelectual: 284.102* ISBN: 978-956-9484-06-3 de www.agenciaeducacion.cl.
- Arón, A. & Milicic N. (2000). Desgaste profesional de los profesores y clima social escolar. *Ediciones Pontificias Universidad Católica de Chile. Santiago Chile* http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/desgas/dpa_aron1.pdf.
- Álvarez F. (2017) Tesis de Maestría: “El clima institucional como factor determinante en el rendimiento academico de los alumnos de la Institución educativa técnico industrial Simona Duque del municipio de Marinilla” Universidad de Antioquia http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademico.pdf
- Álvarez A., Correa A., & Correa A. (2009) *Fundación Universitaria Luis Amigó Transversal* 51A #67B 90 Medellín – Colombia www.funlam.edu.co
- Benjumea A., Lancheros N., & Zarate (2015) Tesis: “La gestión directiva en las instituciones educativas del sector oficial: configuraciones emergentes y complejas”. Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Educación. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Educación Maestría en educación. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/19495URIhttp://hdl.handle.net/10554/19495>

- Bernal, C. (2010) Metodología de la investigación. Tercera edición PEARSON EDUCACIÓN, Colombia, 2010 ISBN: 978-958-699-128-5 Área: Metodología
- Bolaños L., & Roa M., (2015) Tesis de Maestría; “Análisis de la convivencia escolar en dos instituciones educativas de la ciudad de Bogotá, desde la política pública contenida en la Ley 1620 DE 2013” Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Educación. Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Educación Maestría en educación. URI <http://hdl.handle.net/10554/17156>. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/19495>
- Capacho E. & Rincón G. (2018) Tesis: La Gestión Educativa y sus Implicaciones en las Instituciones Educativas en Tiempos de Posacuerdo <https://repository.javeriana.edu.co/.../La%20Gestion%20Educativa%20y%20sus%20I...>
- Cela, R. (2014) Professional Development on Teacher- Pupil and Pupil- Pupil Interaction in Class Based on Teachers’ Perceptions - *Mediterranean Journal of Social Sciences MCSER Publishing, Rome-Italy* - Vol 5 No 20 September 2014 Programme Implementation Manager, Save the Children, Tirana, Albania Doi:10.5901/mjss.2014.v5n20p1327
- Cornejo L., Stincer D., Campos R. (2013) Calidad Educativa Revisión editorial: Eduardo Durán Valdivieso Estado de México
- EDUCAN (2017) “Planificación escolar” Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico Módulo 2- MINEDU
- EDUCAN (2017) “Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva” Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico Módulo 3 MINEDU
- Elías M. (2015) La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo School Culture: *Approaching a Complex Concept. Universidad Nacional de La Plata Buenos Aires, Argentina*. EISSN: 1409-4258 Vol. 19(2) MAYO-AGOSTO, 2015: 285-301. doi: <http://dx.doi.org/10.15359/ree.19-2.16> URL: <http://www.una.ac.cr/educare>
- Freire S. & Miranda A. (2014) El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico *Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)*. <http://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/AI17.pdf>
- Gajardo, J., & Ulloa J. (2016). Liderazgo Pedagógico, Conceptos y Tensiones. *Nota Técnica N°6, LIDERES EDUCATIVOS, Centro de Liderazgo para la Mejora Escolar: Universidad de Concepción, Chile*. <https://www.lidereseducativos.cl/wp-content/uploads/2017/01/NT-6.pdf>
- Gallardo E. (2017) Metodología de la investigación. Manual Autoformativo Interactivo. *Primera edición Huancayo, julio de 2017. Universidad Continental*. Disponible en <http://repositorio.continental.edu.pe/> ISBN electrónico n.º 978-612-4196-
- Garay & Uribe (2006) Dirección Escolar como Factor de Eficacia y Cambio: Situación de la Dirección Escolar en Chile REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 4, núm. 4e, 2006, pp. 39-64. Red

- Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar Madrid, España.
E-ISSN: 1696-4713. <http://www.redalyc.org/pdf/551/55140405.pdf>
- García (2018) Tesis de Maestría: Clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “José María Arguedas” Kcauri – Ccatca – Quispicanchi, 2018
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33549>
- Gauchi V. (2012) Aproximación teórica a la relación entre los términos gestión documental, gestión de información y gestión del conocimiento *Rev. Esp. Doc. Cient.*, 35, 4, octubre-diciembre, 531-554, 2012. ISSN: 0210-0614.
doi:10.3989/redc.2012.4.869 <https://search.proquest.com/docview/1266212187/D22CB2CF201042CFPQ/8?accountid=37408>
- Guadalupe C. León J. Rodríguez & Vargas S. (2017) ESTADO DE LA EDUCACIÓN EN EL PERÚ Análisis y perspectivas de la educación básica Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE) a través del Proyecto Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú (FORGE). Primera edición, Lima-Perú
- Gutiérrez, M. (2008) Batería de instrumentos para la evaluación del clima escolar en escuelas primarias. INEE - México.
<https://santaclaraorientacion.files.wordpress.com/2010/11/evaluacion-clima-escolar.pdf>
- Hernández R., Fernández C., Baptista M. (2014). Metodología de la Investigación. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562-2396-0. Sexta edición. México
- Ibrahim A. & Mazin A. (2017) Educational Management, Educational Administration and Educational Leadership: Definitions and General concepts. *Educational_Management_*
[https://www.researchgate.net/publication/325486196_](https://www.researchgate.net/publication/325486196_file:///C:/Users/Usuario/Downloads/EducationalManagementEducationalAdministrationandEducational.pdf)
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/EducationalManagementEducationalAdministrationandEducational.pdf](https://www.researchgate.net/publication/325486196_file:///C:/Users/Usuario/Downloads/EducationalManagementEducationalAdministrationandEducational.pdf)
- Jiménez A. (2018) Tesis de Maestría: Gestión educativa y convivencia escolar en la Institución Educativa N° 51006 “Túpac Amaru” – Santiago – Cusco, 2018
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33550>
- López, V., Bilbao, M. Á., Ascorra, P., Moya, I., & Morales, M. (2014). Escala de Clima Escolar: adaptación al español y validación en estudiantes chilenos. *Universitas Psychologica*, 13(3), 1111-1122. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.ecea>
- López V. (2014) Convivencia Escolar *APUNTES Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Educación y Desarrollo Post-2015*.
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/APUNTE04-ESP.pdf>
- Lugo G., Stincer D. y Campos R. (2012) Calidad Educativa- *RED TERCER MILENIO- Estado de México*. ISBN 978-607-733-195-7

https://www.academia.edu/8571231/CALIDAD_EDUCATIVA_CALIDAD_EDUCATIVA_MA_GRISELDA_LUGO_CORNEJO

- Mayorca J. (2017) Tesis de Maestría: Gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017 repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14978/Mayorca_MJL.pdf?...1...y
- Medina A., Gómez R. (2010) El liderazgo pedagógico: competencias necesarias para desarrollar un programa de mejora en un centro de educación secundaria. C/ Juan del Rosal, 14 28040 Madrid, Despacho 256. España. DOI: 10.4151/07189729-Vol.53-Iss.1 Art.127. 2010, *Perspectiva Educacional* <http://www.perspectivaeducacional.cl>
- Milic N. & Arón A. (1999) Climas sociales tóxicos y climas sociales nutritivos para el desarrollo personal en el contexto escolar Chile sacado de http://www.buentrato.cl/pdf/est_inv/conviv/ce_aron2.pdf
- MINEDU (2016) Planificación escolar. La toma de decisiones informadas: Ministerio de Educación-UNESCO_ Texto del módulo 2. Ministerio de Educación del Perú Calle Del Comercio 193, San Borja Lima, Perú. 1. a edición
- MINEDU (2011) Manual de gestión para directivos de Instituciones educativas. Primera edición Marzo, 2011. Representación de la UNESCO en Perú. ISBN N°: 978-9972-841-15-6
- Miranda S. (2016) La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo Universidad Pedagógica Nacional*, México. ISSN 2007 – 7467. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>
- Mondy R. (2010) Human resources management. Human 11th edition. *Published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL.* <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Mondy R. & Noe R. (2005) Human resources management. *9th ed published by Pearson Education, Inc., publishing as PRENTICE HALL.* <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/cc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Monje A. (2012) Metodología de la investigación. Guía didáctica. Universidad Sur colombiana-Programa de Comunicación social y periodismo. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Murillo E. & Becerra P. (2009). Las percepciones del clima escolar por directivos, docentes y alumnado mediante el empleo de «redes semánticas naturales». Su importancia en la gestión de centros educativos. *Revista de Educación*, 350. Septiembre-diciembre Sevilla-España. Fecha de entrada: 18-05-2007 Fecha de aceptación: 28-03-2008. https://www.researchgate.net/publication/44215309_

- Murillo J. (2010) Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. Artículo recibido: 07/09/10; evaluado: 11/09/10- 11/10/10; aceptado: 12/10/10. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*. N. ° 55 (2011), pp. 49-83 (ISSN: 1022-6508). <http://www.redalyc.org/pdf/551/55114080011.pdf>
- Parra R. & Robledo J. (2017) Gestión del clima social escolar desde el liderazgo educativo Social climate management from school educational leadership *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação* vol. 74, núm. pp. 119-132. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7781%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7781%20(3).pdf)
- Peñalva A., López-Goñi, J., Vega-Osés A., & Satrústegui C. (2015) Clima escolar y percepciones del profesorado tras la implementación de un programa de convivencia escolar Copyright: COPYRIGHT 2015 *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra* ISSN: 1578-7001 eISSN2386-6292 DOI: 10.15581/004.28.9-28 <http://www.unav.edu/publicaciones/revistas/index.php/estudios-sobre-educacion> <http://dx.doi.org/10.15581/004.28.9-28>
- Pozner P. (2000) El directivo como gestor de los aprendizajes escolares *Editorial Aique grupo editor (CII9IAAP) Ciudad de Buenos Aires Argentina*. I.S.B.N. 950-701-303-2 <https://formacioncontinuaedomex.files.wordpress.com/2012/12/12-pozner-pilar.pdf>
- Rodríguez G. & Molina (2011) Funciones y rasgos del liderazgo pedagógico en los centros de enseñanza Universidad de La Sabana Santiago de Chile <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1921/2510>
- Rodríguez N. (2015) La Gestión Educativa para el Desarrollo de la Dimensión Pedagógica –Curricular. La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión... *Investigación y Formación Pedagógica*, Año 1 N° 1 / Enero – Junio 2015 pp. URL de la licencia: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/ve/deed.es_ES <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3027/1455>. ISSN 2477-9342
- Rodríguez W. (2011) Guía de investigación científica. Asociación Civil Universidad de Ciencias y Humanidades, Fondo Editorial. Primera edición: Lima-Perú. ISBN: 978-612-4109-04-1. http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/23/rodriguez_arainaga_walabonso_guia%20_investigacion_cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sepúlveda M. (2015) Tesis de Maestría: ANÁLISIS DE LA INTERACCIÓN ENTRE CONFIANZA Y COMPROMISO EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Y SU EFECTO EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE FACULTAD DE EDUCACIÓN <https://repositorio.uc.cl/bitstream/handle/11534/15646/000671048.pdf?...1> [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/000671048%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/000671048%20(3).pdf)
- SEP (2006) Modelo de Gestión Educativa Estratégica *Módulo I Programa Escuelas de Calidad Alianza por la Calidad de la Educación Secretaría de Escuelas Públicas-*

Segunda edición-México.
<http://formacion.sigeyucatan.gob.mx/formacion/materiales/5/d3/p3/3.%20EL%20MODELO%20DE%20GESTION%20EDUCATIVA%20ESTRATEGICA.pdf>

Teixidó (2003) La dirección participativa. *Curso de Formación inicial para el Ejercicios de la Función Directiva*. Palma 10i11 genera 2003. Recuperado de http://www.joanteixido.org/doc/participacio/direccion_participativa.pdf

Trejo S. (2017) Tesis de Maestría: Clima escolar y relaciones interpersonales en los estudiantes de la institución educativa José Antonio Encinas de Macashca, 2017. repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27810/trejo_ts.pdf?...1&isAllowed=

UNESCO (2000) IIPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Gestión educativa estratégica Diez módulos destinados a los responsables de los procesos de transformación educativa

UNESCO (2000) Trabajo en equipo IIPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Argentina

Waldron N & Mcleskey J. (2010) Establishing a Collaborative School Culture through Comprehensive School Reform. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20:58–74, 2010 Copyright © Taylor & Francis Group, LLC ISSN: 1047-4412 print/1532-768X online DOI: 10.1080/10474410903535364.<https://education.ufl.edu/disability-policy-practice/files/2012/05/Waldron-McLeskey-2010-JEPC-Collaboration-9.pdf>

Matriz de consistencia							
Título: Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao							
Autor: Julia Victoria Rázuri Mejía							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019?,	Objetivo general: Establecer la relación entre gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019	Hipótesis general: Existe relación entre La gestión directiva y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Hipótesis específicas: Existe relación entre la dimensión Organización y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Existe relación entre la dimensión administración y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Existe relación entre la dimensión participación social y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Existe relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar	Variable 1: Gestión escolar				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión Organización, y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión administración y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019? ¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión participación social y el clima escolar desde la perspectiva de los	Objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión Organización y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Establecer la relación entre la dimensión administración y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019 Establecer la relación entre la dimensión participación social y el		Organización	Relación colectiva Liderazgo efectivo Existe comunicación y coordinación Abierto y acepta sugerencias	1,2 3,4 5,6 7,8	Nunca: N Casi nunca: CN A veces: AV Casi siempre: CS Siempre: S	N: 1 CN: 2 AV: 3 CS: 4 S: 5
			Administración	Gestiona recursos de infraestructura Garantiza el proceso de la información Informa el balance periódicamente	9,10 11,12 13,14		
			Participación social	Propone la participación democrática Establece relación con padres de familia y otras instituciones. Gestiona un clima escolar en base al respeto y colaboración mutua.	15,16 17,18 19,20		
			Pedagógica curricular	Evalúa la práctica pedagógica sin presión. Estimule a los docentes a buscar nuevas estrategias (capacitaciones) Motiva a los estudiantes a los aprendizajes. Crea condiciones para mejorar las capacidades docentes y estudiantes.	21,22 23,24 25,26 27,28		

<p>docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019?</p>	<p>clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión pedagógica curricular y el clima escolar desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019</p>	<p>desde la perspectiva de los docentes en la Institución Educativa “General Prado” del Distrito de Bellavista Callao” 2019”</p>	Variable 2: Clima escolar				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Convivencia escolar	<p>Resuelve estratégicamente los conflictos</p> <p>Muestra imparcialidad en la resolución de conflictos</p> <p>Involucra a todos en las acciones institucionales.</p> <p>Establece canales de comunicación</p> <p>Crea un clima de confianza</p>	<p>1,2</p> <p>3,4</p> <p>5,6</p> <p>7,8</p> <p>9,10</p>	<p>Nunca: N</p> <p>Casi nunca: CN</p> <p>A veces: AV</p> <p>Casi siempre: CS</p> <p>Siempre: S</p>	<p>N: 1</p> <p>CN: 2</p> <p>AV: 3</p> <p>CS: 4</p> <p>S: 5</p>
			Satisfacción y cumplimiento de expectativas	<p>Reúne expectativas para el inicio de la gestión</p> <p>Reúne expectativas para el final de la gestión</p> <p>Reconoce o premia la labor docente</p> <p>Estimula o premia a los estudiantes.</p> <p>Motivan y comprometen a todos al trabajo escolar.</p>	<p>11,12</p> <p>13,14</p> <p>15,16</p> <p>17,18</p> <p>19,20</p>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño:</p> <p>Descriptivo correlacional y transversal</p> <p>Método:</p> <p>Descriptivo</p>	<p>Población:</p> <p>100 docentes</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No probabilístico</p>	<p>Variable 1: Gestión escolar</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Julia V. Rázuri Mejía</p> <p>Año: 2019</p> <p>Monitoreo:</p> <p>Ámbito de Aplicación: I.E. “General Prado” del distrito de Bellavista- Callao</p> <p>Forma de Administración: Individual o colectivo</p>		<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Los datos se organizarán en tablas y gráficos SPSS. V23 (2019)</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Las hipótesis se probará a través de las fórmulas Correlacionales de Spearman (Rho)</p>			

	Tamaño de muestra: Intencionada	Variable 2: Clima escolar Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Julia V. Rázuri Mejía Año: 2019 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: I.E. "General Prado" del distrito de Bellavista- Callao	
--	---	--	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable: Gestión directiva

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Organización	Relación colectiva Liderazgo efectivo Existe comunicación y coordinación Abierto y acepta sugerencias	1,2 3,4 5,6 7,8	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la variable: Deficiente 28,65 Regular 66,102 Buena 103,139
Administrativa	Gestiona recursos de infraestructura Garantiza el proceso de la información Informa el balance periódicamente	9,10 11,12 13,14	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la dimensión 1: Deficiente 8,24 Regular 25,40 Buena 41,56
Comunitaria	Propone la participación democrática Establece relación con padres de familia y otras instituciones. Gestiona un clima escolar en base al respeto y colaboración mutua.	15,16 17,18 19,20	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la dimensión 2: Deficiente 14,32 Regular 33,51 Buena 52,78
Pedagógica curricular	Evalúa la práctica pedagógica sin presión. Estimule a los docentes a buscar nuevas estrategias (capacitaciones) Motiva a los estudiantes a los aprendizajes.	21,22 23,24 25,26	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la dimensión 3: Deficiente 20,46 Regular 47,72 Buena

	Crea condiciones para mejorar las capacidades docentes y estudiantes.	27,28		73,98 De la Dimensión 4: Deficiente 28,65 Regular 66,102 Buena 103,139
--	---	-------	--	---

Variable: clima escolar

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
Convivencia escolar	Resuelve estratégicamente los conflictos	1,2	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la variable: Deficiente: 20,47 Regular: 47,74 Bueno: 75,100 De la Dimensión 1: Deficiente: 10,23 Regular: 24,36 Bueno: 37,49
	Muestra imparcialidad en la resolución de conflictos	3,4		
	Involucra a todos en las acciones institucionales.	5,6		
	Establece canales de comunicación	7,8		
Satisfacción y cumplimiento de expectativas	Crea un clima de confianza	9,10	N:1, CN:2, AV:3, CS:4, S:5	De la Dimensión 2: Deficiente: 20,47 Regular: 47,74 Bueno: 75,100
	Reúne expectativas para el inicio de la gestión	11,12		
	Reúne expectativas para el final de la gestión	13,14		
	Reconoce o premia la labor docente	15,16		
	Estimula o premia a los estudiantes.	17,18		
	Motivan y comprometen a todos al trabajo escolar.	19,20		

Autora: Julia Victoria Rázuri Mejía

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo

Cuestionario de la gestión directiva

Finalidad:

Estimados colegas el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre la percepción que se tiene de la gestión directiva.

Instrucciones

Estimados colegas siga las instrucciones que se indica: lea atentamente y coloque una (X) en el recuadro correspondiente. El cuestionario es anónimo.

Niveles y rangos:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA						
Ítems		Niveles y rangos				
Nº	Dimensión Organización	1	2	3	4	5
1	Las autoridades educativas buscan mantener relaciones cordiales y de camaradería con la plana docente.					
2	Las autoridades educativas promueven la colaboración y el trabajo en equipo.					
3	Las autoridades educativas ejercen un liderazgo efectivo que sirva de ejemplo para los docentes.					
4	Las autoridades educativas muestran altos niveles de organización necesarios para dirigir a la institución educativa.					
5	Las autoridades educativas establecen una fluida comunicación con los demás miembros de la institución					
6	Las autoridades educativas coordinan con los demás miembros de la institución.					
7	Las autoridades educativas escuchan sugerencias de los docentes para el desarrollo de las actividades educativas.					

8	Las autoridades educativas aceptan críticas de parte de los docentes para la mejora de la institución.					
Dimensión Administración		1	2	3	4	5
9	Las autoridades educativas muestran preocupación por mejorar las aulas de audiovisuales e innovación, así como gestionar la adquisición de equipos					
10	Las autoridades educativas se preocupan por mejorar el ambiente y mobiliario de las aulas y la adquisición de materiales.					
11	Las autoridades educativas son puntuales en la entrega de boletas de información académica					
12	Las autoridades educativas informan a tiempo sobre las actividades o concursos promovidos por la Dirección Regional de Educación.					
13	Las autoridades educativas brindan informe del estado financiero de la institución como establece la norma.					
14	Las autoridades educativas muestran claridad y transparencia con respecto al manejo financiero de la institución					
Dimensión Comunitaria o Participación social		1	2	3	4	5
15	Las autoridades educativas involucran la Coordinación de TOE en las actividades institucionales.					
16	Las autoridades educativas descentralizan la gestión delegando funciones a otros actores en las actividades institucionales.					
17	Las autoridades educativas involucran a los padres de familia en las actividades institucionales.					
18	Las autoridades educativas promueven escuelas de Padres en forma estratégica.					
19	Las autoridades educativas gestionan un clima escolar basado en el respeto y colaboración mutua.					
20	Las autoridades educativas respetan y toleran la opinión libre de los diferentes actores de la institución.					

Dimensión Pedagógico curricular		1	2	3	4	5
21	Las autoridades educativas acompañan al docente en su desempeño para orientarlo en su labor.					
22	Las autoridades educativas orientan a los docentes en la mejora de la enseñanza - aprendizaje.					
23	Las autoridades educativas gestionan capacitaciones a los docentes para la mejora de los aprendizajes.					
24	Las autoridades educativas facilitan a los docentes las herramientas para elaborar las Unidades y sesiones de aprendizaje así como material didáctico.					
25	Las autoridades educativas muestran preocupación por los avances de aprendizajes de las estudiantes.					
26	Las autoridades educativas realizan programas de recuperación para los estudiantes, aparte de los dispuestos por el MINEDU en forma permanente.					
27	Las autoridades educativas brindan facilidades a los docentes para que asistan a capacitaciones.					
28	Las autoridades distribuyen a los estudiantes en aulas que tengan condiciones para mejorar sus aprendizajes.					

Autora: Julia Victoria Rázuri Mejía

Finalidad:

Estimados colegas el presente instrumento tiene la finalidad de recoger información sobre la percepción que se tiene del clima escolar

Instrucciones

Estimados colegas siga las instrucciones que se indica: lea atentamente y coloque una (X) en el recuadro correspondiente. El cuestionario es anónimo.

Niveles y rangos:

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

VARIABLE 2: CLIMA ESCOLAR						
Ítems		Niveles y rangos				
Nº	Dimensión de Convivencia escolar	1	2	3	4	5
1	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre docentes.					
2	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre estudiantes.					
3	Considera que las autoridades educativas escucha a ambas partes involucradas para la resolución de conflictos					
4	Considera que las autoridades educativas son imparciales y justos a la hora de resolver conflictos					
5	Considera que las autoridades educativas involucran a los integrantes de la Coordinación de Tutoría (TOE) en la resolución de conflictos y en otras actividades.					
6	Considera que las autoridades educativas toman en cuenta la opinión de coordinadores de área y docentes en la toma de decisiones para las diversas actividades de la institución.					
7	Considera que las autoridades educativas se reúnen con los miembros de la institución para coordinar en las actividades de la institución.					
8	Considera que las autoridades educativas motivan a la interacción positiva entre los miembros de la institución.					

9	Considera que las autoridades educativas asumen una actitud abierta ante los demás miembros de la institución en forma permanente.					
10	Considera que las autoridades educativas apoyan a los docentes ante los problemas o conflictos que se les presente.					
N°	Dimensión Satisfacción y cumplimiento de expectativas	1	2	3	4	5
11	Considera que las autoridades educativas generan expectativas en su gestión para el inicio del periodo escolar.					
12	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas en el trabajo de inducción para el inicio del año escolar.					
13	Considera que las autoridades educativas rinden cuentas por su gestión para el término del año escolar					
14	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas y objetivos de su gestión al término del año escolar.					
15	Considera que las autoridades educativas motivan y alientan positivamente a los docentes a seguir con el buen desempeño.					
16	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos, materiales o resoluciones el desempeño de sus docentes.					
17	Considera que las autoridades educativas motivan positivamente a los estudiantes a seguir mejorando en sus aprendizajes.					
18	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos o premios a los estudiantes o aulas destacadas, tanto en aprendizajes como en disciplina.					

19	Considera que las autoridades educativas muestran una actitud motivadora y positiva ante los docentes y estudiantes.					
20	Considera que las autoridades educativas comprometen democráticamente a los docentes y estudiantes en las actividades institucionales.					

Autora: Julia Victoria Rázuri Mejía

APLICACIÓN PILOTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

SUJETOS/ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	3
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
7	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
8	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
11	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3
12	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	1	1	3	2	2	4	2	3	4	3	3
13	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4
17	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	2	4	3	3	2	3	3	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	2

20	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
22	3	2	2	3	3	2	1	2	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
25	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4
27	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2
28	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3

APLICACIÓN PILOTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

SUJETOS/ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	2	4	5
5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	3	2	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4
6	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3
7	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2
8	5	4	3	3	4	4	5	5	4	3	5	3	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2
9	5	4	3	4	4	5	5	5	3	3	5	5	2	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2
10	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	5	3	4	2
12	3	2	2	3	3	3	3	2	2	1	5	2	1	1	3	2	2	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	3
13	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	5	3	3	4
14	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3
16	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5
17	5	5	5	4	5	5	5	3	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5

18	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	
19	2	4	3	3	2	3	3	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	2	3	4	3	1	2
20	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	2	2	4
21	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4
22	3	2	2	3	3	2	1	2	4	4	5	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2
23	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4
25	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
26	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3
27	4	5	4	4	4	3	3	4	2	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	3	3	2	2	4	2	3	4
28	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4
29	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2
30	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3

APLICACIÓN PILOTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 2: CLIMA ESCOLAR

SUJETOS/ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4
2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
4	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5
6	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	5
7	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
8	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4
9	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	2	5	5	3	4
10	3	3	3	3	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
11	2	3	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	2	3	4
12	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	3	4	3	2
13	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	2	4	5	3	4	4	5	4
14	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5
16	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5
17	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4

18	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
20	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	6	4	2	4	4
21	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
22	2	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2
23	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4
24	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
25	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3
26	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
27	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2
29	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3

APLICACIÓN PILOTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 1: GESTIÓN DIRECTIVA

DIMENSIONES	DIMENSIÓN ORGANIZACIÓN								Σ	DIMENSIÓN ADMINISTRACIÓN						Σ	DIMENSIÓN COMUNITARIA PARTICIPACIÓN SOCIAL						Σ	DIMENSIÓN PEDAGÓGICA CURRICULAR								Σ	Σ
SUJETOS/ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18	19	20		21	22	23	24	25	26	27	28		
1	4	4	3	3	3	3	4	3	27	2	3	4	4	2	2	17	4	4	4	3	4	3	22	4	3	2	3	3	4	1	3	23	89
2	3	3	3	3	2	2	2	2	20	4	4	4	4	3	3	22	3	3	2	2	3	3	16	3	4	4	4	3	3	3	3	27	85
3	4	4	3	3	3	3	2	4	26	3	4	5	3	2	2	19	2	2	2	2	3	3	14	3	3	3	3	3	3	3	2	23	82
4	4	5	4	4	3	4	3	3	30	2	2	4	3	3	3	17	4	4	4	3	5	3	23	4	4	3	2	2	5	4	4	28	98
5	4	3	3	4	4	3	2	2	25	1	1	2	4	2	2	12	4	3	2	3	3	2	17	4	4	2	2	4	2	4	3	25	79
6	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	4	3	3	21	3	2	3	4	4	4	20	4	4	3	3	5	5	3	3	30	96
7	4	4	4	3	3	4	3	3	28	2	4	4	3	2	2	17	3	3	3	4	4	4	21	4	4	3	3	4	3	4	4	29	95
8	4	4	3	4	3	3	3	4	28	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	3	23	4	5	5	4	5	4	5	3	35	111
9	2	3	3	2	2	2	2	2	18	2	3	2	2	2	2	13	3	2	2	3	2	2	14	2	3	2	2	2	2	2	2	17	62
10	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	3	5	5	3	3	23	3	4	4	3	4	4	22	3	3	3	4	4	3	4	3	27	101
11	4	3	1	2	3	3	3	2	21	3	2	3	2	1	1	12	3	2	2	3	3	2	15	2	3	1	3	4	3	1	1	18	66
12	4	4	2	4	2	3	1	1	21	3	3	4	3	1	1	15	5	3	3	3	4	1	19	3	2	2	4	4	2	3	3	23	78
13	4	3	4	4	3	3	4	3	28	2	3	4	3	2	3	17	4	3	4	4	4	4	23	4	5	4	3	4	2	4	3	29	97
14	3	3	4	3	3	4	3	2	25	3	1	2	2	1	2	11	3	3	3	2	2	2	15	3	3	1	2	4	3	1	1	18	69
15	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	2	3	2	1	2	14	4	4	4	3	4	3	22	3	3	2	3	4	4	3	3	25	87
16	4	4	4	3	3	3	4	4	29	4	4	4	4	3	3	22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	4	4	3	4	29	110
17	4	5	4	4	4	4	4	3	32	2	3	5	4	2	2	18	4	3	4	3	4	3	21	4	4	2	2	4	1	4	3	24	95

18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	3	4	3	1	2	15	4	4	3	4	3	2	20	4	4	2	1	3	4	4	3	25	84
19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	4	3	1	2	14	3	2	3	4	4	3	19	3	3	2	3	3	2	2	3	21	78
20	4	4	3	4	3	4	3	3	28	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	22	3	3	3	3	4	4	3	4	27	97
21	3	3	3	4	3	3	3	2	24	1	1	3	2	1	3	11	3	3	4	4	4	4	22	4	4	3	3	3	2	3	3	25	82
22	5	3	4	4	5	3	3	2	29	4	3	5	3	1	1	17	2	1	3	2	4	4	16	4	4	1	1	3	5	1	1	20	82
23	3	3	2	3	3	3	2	2	21	3	3	2	2	2	3	15	2	2	2	2	2	3	13	3	3	2	2	3	3	2	2	20	69
24	2	3	3	4	3	3	1	1	20	3	4	5	3	2	2	19	4	3	3	3	3	2	18	5	4	3	3	4	3	2	2	26	83
25	4	4	4	4	4	3	4	3	30	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	4	4	3	4	29	101
26	1	2	2	2	2	2	1	1	13	2	1	1	3	1	1	9	2	1	2	2	2	2	11	2	3	1	1	1	1	1	2	12	45
27	5	4	5	4	5	4	4	4	35	4	5	5	4	4	4	26	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	5	5	2	3	31	119
28	4	4	3	3	3	3	3	3	26	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	86
29	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	3	3	2	3	3	3	17	4	3	3	3	4	4	3	3	27	88
30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40	140
31	4	4	4	3	4	4	3	3	29	3	3	4	3	2	1	16	4	3	3	4	4	3	21	4	4	2	2	4	3	1	2	22	88
32	4	4	3	3	3	3	5	5	30	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	4	5	4	27	4	4	4	4	5	4	4	4	33	114
33	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3	3	4	4	3	3	20	3	3	3	3	4	3	19	4	4	1	3	4	2	1	2	21	91
34	5	4	4	3	4	4	3	4	31	3	3	4	3	3	3	19	4	4	4	3	4	3	22	4	3	3	2	3	2	2	2	21	93
35	4	3	3	3	3	3	2	2	23	2	2	3	3	2	2	14	3	3	2	2	3	2	15	3	3	2	2	4	2	2	2	20	72
36	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	4	5	39	137
37	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	5	4	2	3	20	5	4	3	2	5	5	24	4	4	1	3	4	1	3	1	21	93
38	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	4	4	5	2	2	21	4	3	3	4	4	3	21	4	5	4	5	5	3	3	3	32	101
39	3	2	2	4	3	2	3	3	22	2	2	4	2	2	2	14	5	3	3	1	2	3	17	3	3	3	2	2	3	3	3	22	75
40	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	4	3	3	4	20	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	5	4	33	102

41	5	4	4	4	4	4	4	3	32	4	4	5	4	3	4	24	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	4	3	31	107	
42	3	4	3	3	2	4	3	2	24	3	4	4	1	1	1	14	4	3	3	2	4	4	20	3	3	2	3	3	2	2	3	21	79
43	3	3	2	3	3	3	2	2	21	2	3	3	2	2	2	14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	2	2	3	2	2	2	19	70
44	3	3	3	2	3	2	3	3	22	3	2	3	2	2	2	14	3	3	2	3	3	3	17	3	3	2	2	3	2	2	3	20	73
45	4	4	3	3	3	3	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	5	4	4	4	33	109
46	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	3	2	2	19	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	3	4	31	104
47	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	4	4	3	3	20	4	3	3	3	4	3	20	3	3	3	2	3	2	2	3	21	86
48	3	3	3	3	3	3	2	2	22	1	1	2	2	1	1	8	3	3	3	2	2	1	14	3	3	1	2	2	2	2	2	17	61
49	3	2	4	3	3	3	4	2	24	3	3	3	4	3	4	20	2	3	3	4	3	2	17	3	3	2	4	2	2	3	3	22	83
50	5	5	5	4	5	4	3	4	35	4	4	5	3	3	3	22	4	3	4	3	5	3	22	5	5	3	4	5	3	2	3	30	109
51	3	4	3	4	3	3	4	2	26	2	2	4	3	1	1	13	3	3	1	3	2	2	14	2	2	3	3	3	2	2	2	19	72
52	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	5	30	4	4	3	3	4	4	3	4	29	115
53	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	87
54	3	4	4	4	4	4	3	3	29	3	2	4	3	3	3	18	3	3	2	3	3	3	17	4	4	3	3	4	3	3	3	27	91
55	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	4	19	4	3	3	3	4	3	20	4	4	3	3	4	4	4	4	30	98
56	5	5	5	5	5	5	5	4	39	5	5	5	5	5	4	29	4	3	3	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	132
57	3	3	3	3	2	2	2	2	20	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	24	78
58	2	2	2	3	3	3	2	2	19	3	3	3	2	2	2	15	3	2	3	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	3	3	20	69
59	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3	3	3	2	2	2	15	3	3	2	3	3	3	17	4	3	2	2	4	3	3	2	23	84
60	4	4	3	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	3	3	21	4	4	3	3	3	4	21	4	4	3	3	4	4	4	4	30	102
61	4	5	4	4	4	4	4	4	33	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32	114
62	4	3	3	3	3	3	3	2	24	3	2	2	3	2	2	14	4	3	2	2	2	3	16	3	2	2	2	3	3	4	3	22	76
63	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	3	4	3	3	3	19	4	4	3	3	4	3	21	4	4	4	4	4	3	4	3	30	101
64	3	4	3	3	5	5	4	4	31	5	5	4	4	4	5	27	5	3	4	5	5	4	26	5	5	4	4	5	5	5	4	37	121
65	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	4	4	4	4	3	22	3	5	5	5	4	4	26	4	3	3	3	4	4	4	4	29	106
66	4	4	4	5	3	3	3	2	28	1	1	3	2	1	3	11	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	2	3	3	25	88

67	3	2	3	3	2	2	2	2	19	2	2	3	3	1	1	12	2	2	2	2	2	3	13	3	3	3	3	3	2	3	3	23	67
68	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	3	3	3	3	2	17	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	4	4	3	3	2	25	77
69	3	3	2	3	3	3	3	2	22	2	2	2	3	2	2	13	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	3	2	3	23	74
70	4	4	4	4	4	4	4	3	31	3	4	4	3	3	3	20	4	4	3	4	4	3	22	3	3	4	3	4	3	3	3	26	99
71	3	4	3	4	4	4	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	2	17	3	4	4	2	3	4	3	2	25	86
72	4	4	4	3	3	4	3	3	28	2	2	3	2	1	1	11	4	3	3	3	4	3	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	91
73	5	5	4	4	4	5	5	5	37	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	5	4	4	4	35	127
74	2	2	3	3	3	3	2	2	20	3	4	4	3	3	2	19	3	3	2	2	3	2	15	3	3	3	3	4	3	3	2	24	78
75	3	3	3	2	3	3	3	2	22	2	2	4	3	2	2	15	3	2	3	3	3	4	18	3	2	2	2	3	2	2	2	18	73
76	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	16	4	2	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	2	3	23	79
77	4	4	4	3	3	4	3	3	28	4	4	4	3	2	2	19	3	4	3	3	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	3	25	91
78	4	4	4	4	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	2	16	3	4	4	4	4	3	22	3	4	3	4	4	4	4	4	30	96
79	3	3	2	2	3	3	3	3	22	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	3	3	3	18	3	2	2	2	3	3	3	3	21	77
80	3	3	3	2	3	3	2	2	21	3	3	3	2	2	2	15	3	3	3	2	2	2	15	3	3	2	2	3	3	2	2	20	71

81	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	4	3	19	3	3	3	3	3	3	2	2	22	88
82	4	4	4	4	4	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	17	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	3	3	3	3	24	94
83	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	3	3	3	3	27	101
84	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	3	2	2	16	4	4	3	2	2	3	18	3	3	3	3	3	2	2	2	21	78
85	2	2	2	2	3	3	2	2	18	3	3	4	3	2	2	17	4	3	2	2	3	2	16	3	3	3	3	3	2	2	2	21	72
86	3	3	2	2	3	3	3	2	21	3	3	4	3	3	3	19	3	3	2	2	3	2	15	3	2	2	2	3	2	2	2	18	73
87	4	4	3	3	3	4	3	3	27	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	18	3	3	2	2	3	2	3	2	20	69
88	3	3	2	2	2	3	2	3	20	2	2	4	2	2	2	14	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	77
89	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1	1	2	1	1	1	7	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	3	3	22	72
90	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	3	3	4	2	2	17	4	3	3	3	3	3	19	4	4	3	3	4	3	4	3	28	87
91	2	2	3	2	3	2	3	2	19	2	3	3	3	2	2	15	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	2	3	3	3	2	21	72
92	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	16	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	83
93	4	3	3	2	2	3	2	2	21	3	2	4	3	2	2	16	4	2	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	23	78
94	2	2	2	2	2	3	3	3	19	3	3	3	2	1	1	13	4	3	3	3	3	3	19	2	2	2	3	3	2	3	2	19	70

95	3	3	2	2	1	3	3	3	20	3	3	3	3	1	1	14	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	24	77
96	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	1	1	14	4	3	3	2	4	3	19	3	3	2	3	3	3	3	23	80
97	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	1	1	14	3	3	3	3	3	3	18	2	2	2	3	3	2	3	20	76
98	3	3	2	3	2	3	2	3	21	2	2	3	3	2	2	14	4	3	3	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	3	22	76
99	3	3	3	3	3	3	3	2	23	2	2	4	3	1	1	13	4	3	3	3	3	3	19	3	3	3	3	3	2	3	23	78
100	4	3	2	1	2	3	3	3	21	2	2	4	2	1	1	12	4	4	3	3	3	3	20	3	3	2	3	3	2	3	22	75

APLICACIÓN PILOTO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

BASE DE DATOS

VARIABLE 2: CLIMA ESCOLAR

DIMENSIONES	CONVIVENCIA ESCOLAR										Σ											Σ	Σ
SUJETOS/ÍTEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	32	66
2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	56
3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	34	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	36	70
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	41	84
5	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	34	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	26	60
6	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	4	4	3	4	4	3	4	2	3	3	34	72
7	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	34	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	33	67
8	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	36	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	35	71
9	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	22	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	24	46
10	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	35	4	4	5	4	4	2	4	4	3	3	37	72
11	1	3	2	3	3	1	2	2	3	1	21	2	2	1	2	1	1	3	1	1	1	15	36
12	4	4	2	2	4	3	4	4	3	3	33	3	4	1	3	3	1	3	3	3	2	26	59
13	2	3	3	2	5	1	4	3	4	4	31	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	33	64
14	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	29	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	26	55
15	2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	28	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	34	62
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	44	87
17	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	34	3	4	1	4	4	1	3	2	3	4	29	63
18	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	27	3	3	1	3	3	1	3	2	3	3	25	52

19	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	26	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	30	56
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	35	75
21	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	33	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	27	60
22	3	4	4	3	4	1	3	3	3	3	31	3	3	1	3	3	1	1	1	2	4	22	53
23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	23	47
24	2	4	2	3	4	2	1	2	2	3	25	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	25	50
25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	37	76
26	2	3	3	4	4	3	3	2	2	2	28	2	2	4	4	2	1	2	1	2	1	21	49
27	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	45	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46	91
28	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	63
29	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	28	57
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
31	3	3	3	3	3	2	2	4	3	4	30	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	36	66
32	3	4	5	5	4	4	3	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	75
33	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	38	3	4	2	3	5	2	4	2	4	2	31	69
34	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	33	5	4	2	4	3	2	4	3	3	4	34	67
35	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31	4	4	2	3	4	2	3	2	3	3	30	61
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100
37	4	4	1	5	5	3	4	4	4	4	38	4	4	1	4	4	2	4	3	4	4	34	72
38	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	29	75
39	3	3	3	2	5	3	3	2	2	4	30	2	2	3	3	2	1	1	1	1	3	19	49
40	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	43	4	4	5	5	5	3	5	4	4	4	43	86
41	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	42	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38	80
42	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	35	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	24	59
43	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	29	61
44	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	26	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	31	57

45	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	83
46	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33	69
47	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	28	56
48	1	2	1	1	2	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	16	31
49	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	34	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	34	68
50	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36	4	3	4	5	5	1	4	4	4	3	37	73

51	1	2	3	2	2	3	2	3	3	1	22	2	3	1	2	2	1	2	2	2	2	19	41
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	32	62
54	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	70
55	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38	74
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	40	88
57	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	29	2	2	2	2	3	3	4	4	3	3	28	57
58	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	49
59	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	31	63
60	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	33	72
61	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	34	69
62	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37	3	3	3	3	4	4	2	2	2	2	28	65
63	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33	69
64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	4	4	5	3	5	4	4	4	43	92
65	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	68
66	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	32	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	33	65
67	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	30	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	25	55

68	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	26	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	50
69	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	31	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	28	59
70	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38	76
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
72	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36	4	4	1	3	3	1	3	3	3	3	28	64
73	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	92
74	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	53
75	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	25	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25	50
76	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	27	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	27	54
77	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	32	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	65
78	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	27	63
79	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	28	56
80	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	28	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	52
81	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28	64
82	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	37	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	69
83	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	38	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35	73
84	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	26	55
85	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24	56
86	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24	56
87	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31	68
88	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	24	53
89	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	24	53
90	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	26	2	2	2	3	3	3	3	3	3	27	53
91	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	56
92	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	60
93	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	29	57

94	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	26	55
95	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	26	55
96	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	2	2	1	2	3	3	3	3	2	3	24	53
97	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	28	2	2	1	2	3	3	3	3	2	2	23	51
98	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	28	57
99	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	29	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	27	56
100	2	2	3	3	4	4	3	3	2	3	29	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26	55

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
1	Las autoridades educativas buscan mantener relaciones cordiales y de camaradería con la plana docente.	✓		✓		✓		
2	Las autoridades educativas promueven la colaboración y el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
3	Las autoridades educativas ejercen un liderazgo efectivo que sirva de ejemplo para los docentes.	✓		✓		✓		
4	Las autoridades educativas muestran altos niveles de organización necesarios para dirigir a la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Las autoridades educativas establecen una fluida comunicación con los demás miembros de la institución	✓		✓		✓		
6	Las autoridades educativas coordinan con los demás miembros de la institución.	✓		✓		✓		
7	Las autoridades educativas escuchan sugerencias de los docentes para el desarrollo de las actividades en la organización.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades educativas aceptan críticas de parte de los docentes para la mejora de la institución.	✓		✓				
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN								
9	Las autoridades educativas muestran preocupación por mejorar las aulas de audiovisuales e innovación, así como gestionar la adquisición de equipos	✓		✓		✓		
10	Las autoridades educativas se preocupan por mejorar el ambiente y mobiliario de las aulas y la adquisición de materiales.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades educativas son puntuales en la entrega de boletas de información académica	✓		✓		✓		
12	Las autoridades educativas informan a tiempo sobre las actividades o concursos promovidos por la Dirección Regional de Educación.	✓		✓		✓		
13	Las autoridades educativas brindan informe del estado financiero de la institución como establece la norma.	✓		✓		✓		
14	Las autoridades educativas muestran claridad y transparencia con respecto al manejo financiero de la institución	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: COMUNITARIA O PARTICIPACIÓN SOCIAL								
15	Las autoridades educativas involucran a Coordinación de TOE en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
16	Las autoridades educativas descentralizan la gestión delegando funciones a otros actores en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
17	Las autoridades educativas involucran a los padres de familia en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
18	Las autoridades educativas promueven escuelas de Padres de familia en forma estratégica.	✓		✓		✓		
19	Las autoridades educativas gestionan un clima escolar basado en el respeto y la colaboración mutua.	✓		✓		✓		
20	Las autoridades educativas respetan y toleran la opinión libre de los diferentes actores de la institución.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA Y CURRICULAR								
21	Las autoridades educativas acompañan al docente en su desempeño para orientarlo en su labor.	✓		✓		✓		
22	Las autoridades educativas orientan a los docentes en la mejora de la enseñanza - aprendizaje.	✓		✓		✓		

23	Las autoridades educativas gestionan capacitaciones a los docentes para la mejora de los aprendizajes.	✓		✓		✓			
24	Las autoridades educativas facilitan a los docentes las herramientas para elaborar las Unidades y sesiones de aprendizaje así como material didáctico.	✓		✓		✓			
25	Las autoridades educativas muestran preocupación por los avances de aprendizajes de los estudiantes.	✓		✓		✓			
26	Las autoridades educativas realizan programas de recuperación para los estudiantes, aparte de los dispuestos por el MINEDU en forma permanente.	✓		✓		✓			
27	Las autoridades educativas brindan facilidades a los docentes para que asistan a capacitaciones.	✓		✓		✓			
28	Las autoridades distribuyen a los estudiantes en aulas que tengan condiciones para mejorar sus aprendizajes.	✓		✓		✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador:

Dr. / Mg. ALIAS ZAPATA NOEL

DNI: *06167282*

Especialidad del validador:

Metodólogo

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....de.....del 20....

[Firma]

Firma del Experto Informante,

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN								
1	Las autoridades educativas buscan mantener relaciones cordiales y de camaradería con la plana docente.	/		/		/		
2	Las autoridades educativas promueven la colaboración y el trabajo en equipo.	/		/		/		
3	Las autoridades educativas ejercen un liderazgo efectivo que sirva de ejemplo para los docentes.	/		/		/		
4	Las autoridades educativas muestran altos niveles de organización necesarios para dirigir a la Institución educativa.	/		/		/		
5	Las autoridades educativas establecen una fluida comunicación con los demás miembros de la institución	/		/		/		
6	Las autoridades educativas coordinan con los demás miembros de la institución.	/		/		/		
7	Las autoridades educativas escuchan sugerencias de los docentes para el desarrollo de las actividades en la organización.	/		/		/		
8	Las autoridades educativas aceptan críticas de parte de los docentes para la mejora de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN								
9	Las autoridades educativas muestran preocupación por mejorar las aulas de audiovisuales e innovación, así como gestionar la adquisición de equipos	/		/		/		
10	Las autoridades educativas se preocupan por mejorar el ambiente y mobiliario de las aulas y la adquisición de materiales.	/		/		/		
11	Las autoridades educativas son puntuales en la entrega de boletas de información académica	/		/		/		
12	Las autoridades educativas informan a tiempo sobre las actividades o concursos promovidos por la Dirección Regional de Educación.	/		/		/		
13	Las autoridades educativas brindan informe del estado financiero de la institución como establece la norma.	/		/		/		
14	Las autoridades educativas muestran claridad y transparencia con respecto al manejo financiero de la institución	/		/		/		
DIMENSIÓN: COMUNITARIA O PARTICIPACIÓN SOCIAL								
15	Las autoridades educativas involucran a Coordinación de TOE en las actividades institucionales.	/		/		/		
16	Las autoridades educativas descentralizan la gestión delegando funciones a otros actores en las actividades institucionales.	/		/		/		
17	Las autoridades educativas involucran a los padres de familia en las actividades institucionales.	/		/		/		
18	Las autoridades educativas promueven escuelas de Padres de familia en forma estratégica.	/		/		/		
19	Las autoridades educativas gestionan un clima escolar basado en el respeto y la colaboración mutua.	/		/		/		
20	Las autoridades educativas respetan y toleran la opinión libre de los diferentes actores de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA Y CURRICULAR								
21	Las autoridades educativas acompañan al docente en su desempeño para orientarlo en su labor.	/		/		/		
22	Las autoridades educativas orientan a los docentes en la mejora de la enseñanza - aprendizaje.	/		/		/		

23	Las autoridades educativas gestionan capacitaciones a los docentes para la mejora de los aprendizajes.	/		/	/		
24	Las autoridades educativas facilitan a los docentes las herramientas para elaborar las Unidades y sesiones de aprendizaje así como material didáctico.	/		/	/		
25	Las autoridades educativas muestran preocupación por los avances de aprendizajes de los estudiantes.	/		/	/		
26	Las autoridades educativas realizan programas de recuperación para los estudiantes, aparte de los dispuestos por el MINEDU en forma permanente.	/		/	/		
27	Las autoridades educativas brindan facilidades a los docentes para que asistan a capacitaciones.	/		/	/		
28	Las autoridades distribuyen a los estudiantes en aulas que tengan condiciones para mejorar sus aprendizajes.	/		/	/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, Dr. / Mg.:

Dennis Jaramillo Ostos

DNI: *10754317*

Especialidad del validador:

Temático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Julio del 2019

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Calificadora Universitaria

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las autoridades educativas buscan mantener relaciones cordiales y de camaradería con la plana docente.	✓		✓		✓		
2	Las autoridades educativas promueven la colaboración y el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
3	Las autoridades educativas ejercen un liderazgo efectivo que sirva de ejemplo para los docentes.	✓		✓		✓		
4	Las autoridades educativas muestran altos niveles de organización necesarios para dirigir a la Institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Las autoridades educativas establecen una fluida comunicación con los demás miembros de la institución	✓		✓		✓		
6	Las autoridades educativas coordinan con los demás miembros de la institución.	✓		✓		✓		
7	Las autoridades educativas escuchan sugerencias de los docentes para el desarrollo de las actividades en la organización.	✓		✓		✓		
8	Las autoridades educativas aceptan críticas de parte de los docentes para la mejora de la institución.	✓						
	DIMENSIÓN: ADMINISTRACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Las autoridades educativas muestran preocupación por mejorar las aulas de audiovisuales e innovación, así como gestionar la adquisición de equipos	✓		✓		✓		
10	Las autoridades educativas se preocupan por mejorar el ambiente y mobiliario de las aulas y la adquisición de materiales.	✓		✓		✓		
11	Las autoridades educativas son puntuales en la entrega de boletas de información académica	✓		✓		✓		
12	Las autoridades educativas informan a tiempo sobre las actividades o concursos promovidos por la Dirección Regional de Educación.	✓		✓		✓		
13	Las autoridades educativas brindan informe del estado financiero de la institución como establece la norma.	✓		✓		✓		
14	Las autoridades educativas muestran claridad y transparencia con respecto al manejo financiero de la institución	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: COMUNITARIA O PARTICIPACIÓN SOCIAL	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Las autoridades educativas involucran a Coordinación de TOE en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
16	Las autoridades educativas descentralizan la gestión delegando funciones a otros actores en las actividades institucionales.	✓						
17	Las autoridades educativas involucran a los padres de familia en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		
18	Las autoridades educativas promueven escuelas de Padres de familia en forma estratégica.	✓		✓		✓		
19	Las autoridades educativas gestionan un clima escolar basado en el respeto y la colaboración mutua.	✓		✓		✓		
20	Las autoridades educativas respetan y toleran la opinión libre de los diferentes actores de la institución.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN: PEDAGÓGICA Y CURRICULAR							
21	Las autoridades educativas acompañan al docente en su desempeño para orientarlo en su labor.	✓		✓		✓		
22	Las autoridades educativas orientan a los docentes en la mejora de la enseñanza - aprendizaje.	✓		✓		✓		

23	Las autoridades educativas gestionan capacitaciones a los docentes para la mejora de los aprendizajes.	✓	✓	✓	✓	
24	Las autoridades educativas facilitan a los docentes las herramientas para elaborar las Unidades y sesiones de aprendizaje así como material didáctico.	✓	✓	✓	✓	
25	Las autoridades educativas muestran preocupación por los avances de aprendizajes de los estudiantes.	✓	✓	✓	✓	
26	Las autoridades educativas realizan programas de recuperación para los estudiantes, aparte de los dispuestos por el MINEDU en forma permanente.	✓	✓	✓	✓	
27	Las autoridades educativas brindan facilidades a los docentes para que asistan a capacitaciones.	✓	✓	✓	✓	
28	Las autoridades distribuyen a los estudiantes en aulas que tengan condiciones para mejorar sus aprendizajes.	✓	✓	✓	✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Ulises Concha García DNI: 06658910

Especialidad del validador: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de June del 2019

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
ESCUELA DE PEDAGOGÍA
Dr. Ulises Concha García
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR								
1	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre docentes.	✓		✓		✓		
2	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre estudiantes	✓		✓		✓		
3	Considera que las autoridades educativas escucha a ambas partes involucradas para la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	Considera que las autoridades educativas son imparciales y justos a la hora de resolver conflictos	✓		✓		✓		
5	Considera que las autoridades educativas involucran a los integrantes de la Coordinación de Tutoría (TOE) en la resolución de conflictos y en otras actividades.	✓		✓		✓		
6	Considera que las autoridades educativas toman en cuenta la opinión de coordinadores de área y docentes en la toma de decisiones para las diversas actividades de la institución.	✓		✓		✓		
7	Considera que las autoridades educativas se reúnen con los miembros de la institución para coordinar en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas motivan a la interacción positiva entre los miembros de la institución	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas asumen una actitud abierta ante los demás miembros de la institución en forma permanente.	✓		✓		✓		
10	Considera que las autoridades educativas apoyan a los docentes ante los problemas o conflictos que se les presente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las autoridades educativas generan expectativas en su gestión para el inicio del periodo escolar	✓		✓		✓		
12	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas en el trabajo de inducción para el inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
13	Considera que las autoridades educativas rinden cuentas por su gestión para el término del año escolar	✓		✓		✓		
14	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas y objetivos de su gestión al término del año escolar.	✓		✓		✓		
15	Considera que las autoridades educativas motivan y alientan positivamente a los docentes a seguir con el buen desempeño.	✓		✓		✓		
16	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos, materiales o resoluciones el desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓		

17	Considera que las autoridades educativas motivan positivamente a los estudiantes a seguir mejorando en sus aprendizajes.	✓		✓		✓		
18	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos o premios a los estudiantes o aulas destacadas, tanto en aprendizajes como en disciplina.	✓		✓		✓		
19	Considera que las autoridades educativas muestran una actitud motivadora y positiva ante los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Considera que las autoridades educativas comprometen democráticamente a los docentes y estudiantes en las actividades institucionales.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir ☐ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador, D^a / Mg: ALBA ZARATA NOEL DNI: 06167282

Especialidad del validador: Metodólogo

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

1 de 07 del 2019


Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre docentes.	✓		✓		✓		
2	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre estudiantes	✓		✓		✓		
3	Considera que las autoridades educativas escucha a ambas partes involucradas para la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	Considera que las autoridades educativas son imparciales y justos a la hora de resolver conflictos	✓		✓		✓		
5	Considera que las autoridades educativas involucran a los integrantes de la Coordinación de Tutoría (TOE) en la resolución de conflictos y en otras actividades.	✓		✓		✓		
6	Considera que las autoridades educativas toman en cuenta la opinión de coordinadores de área y docentes en la toma de decisiones para las diversas actividades de la institución.	✓		✓		✓		
7	Considera que las autoridades educativas se reúnen con los miembros de la institución para coordinar en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas motivan a la interacción positiva entre los miembros de la institución	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas asumen una actitud abierta ante los demás miembros de la institución en forma permanente.	✓		✓		✓		
10	Considera que las autoridades educativas apoyan a los docentes ante los problemas o conflictos que se les presente.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las autoridades educativas generan expectativas en su gestión para el inicio del periodo escolar	✓		✓		✓		
12	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas en el trabajo de inducción para el inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
13	Considera que las autoridades educativas rinden cuentas por su gestión para el término del año escolar	✓		✓		✓		
14	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas y objetivos de su gestión al término del año escolar.	✓		✓		✓		
15	Considera que las autoridades educativas motivan y alientan positivamente a los docentes a seguir con el buen desempeño.	✓		✓		✓		
16	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos, materiales o resoluciones el desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓		

17	Considera que las autoridades educativas motivan positivamente a los estudiantes a seguir mejorando en sus aprendizajes.	/		/		/		
18	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos o premios a los estudiantes o aulas destacadas, tanto en aprendizajes como en disciplina.	/		/		/		
19	Considera que las autoridades educativas muestran una actitud motivadora y positiva ante los docentes y estudiantes.	/		/		/		
20	Considera que las autoridades educativas comprometen democráticamente a los docentes y estudiantes en las actividades institucionales.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Tomático

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

06 de Julio del 2019

Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos
Cañara Universitaria

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN CONVIVENCIA ESCOLAR								
1	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre docentes.	✓		✓		✓		
2	Considera que las autoridades educativas resuelven conflictos estratégicamente entre estudiantes	✓		✓		✓		
3	Considera que las autoridades educativas escucha a ambas partes involucradas para la resolución de conflictos	✓		✓		✓		
4	Considera que las autoridades educativas son imparciales y justos a la hora de resolver conflictos	✓		✓		✓		
5	Considera que las autoridades educativas involucran a los integrantes de la Coordinación de Tutoría (TOE) en la resolución de conflictos y en otras actividades.	✓		✓		✓		
6	Considera que las autoridades educativas toman en cuenta la opinión de coordinadores de área y docentes en la toma de decisiones para las diversas actividades de la institución.	✓		✓		✓		
7	Considera que las autoridades educativas se reúnen con los miembros de la institución para coordinar en las actividades de la institución.	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas motivan a la interacción positiva entre los miembros de la institución	✓		✓		✓		
8	Considera que las autoridades educativas asumen una actitud abierta ante los demás miembros de la institución en forma permanente.	✓		✓		✓		
10	Considera que las autoridades educativas apoyan a los docentes ante los problemas o conflictos que se les presente.	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN Y CUMPLIMIENTO DE EXPECTATIVAS		Si	No	Si	No	Si	No	
11	Considera que las autoridades educativas generan expectativas en su gestión para el inicio del periodo escolar	✓		✓		✓		
12	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas en el trabajo de inducción para el inicio del año escolar.	✓		✓		✓		
13	Considera que las autoridades educativas rinden cuentas por su gestión para el término del año escolar	✓		✓		✓		
14	Considera que las autoridades educativas cumplen con las expectativas y objetivos de su gestión al término del año escolar.	✓		✓		✓		
15	Considera que las autoridades educativas motivan y alientan positivamente a los docentes a seguir con el buen desempeño.	✓		✓		✓		
16	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos, materiales o resoluciones el desempeño de sus docentes.	✓		✓		✓		

17	Considera que las autoridades educativas motivan positivamente a los estudiantes a seguir mejorando en sus aprendizajes.	✓		✓		✓	
18	Considera que las autoridades educativas reconocen a través de estímulos o premios a los estudiantes o aulas destacadas, tanto en aprendizajes como en disciplina.	✓		✓		✓	
19	Considera que las autoridades educativas muestran una actitud motivadora y positiva ante los docentes y estudiantes.	✓		✓		✓	
20	Considera que las autoridades educativas comprometen democráticamente a los docentes y estudiantes en las actividades institucionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Ulises Concha García DNI: 06658910

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de Julio del 2019

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
ESCALA DE PUNTAJE
Dr. Ulises Concha García
DIRECTOR EN MATERIA

Firma del Experto Informante.

Especialidad



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
GENERAL PRADO

Bellavista – Callao

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

Bellavista 08 de julio del 2019

OFICIO N° 245 2019 – D-IEPGP.-DREC.

Señor
Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe de la Escuela de Posgrado
Universidad Cesar Vallejo-Campus Lima Norte
Presente.-

Asunto: **Autorización a la Profesora
Julia Razuri Mejía-Trabajo de
Investigación.**

Referencia: **Carta P. 0203-2019-EPG-
UCV-LN**

Me dirijo a usted, para saludarlo atentamente y al mismo tiempo comunicar a su despacho que, de acuerdo a lo solicitado en el documento de la referencia se le dará la autorización y las facilidades necesarias a la Profesora Julia Razuri Mejía a fin de, que pueda desarrollar su trabajo de investigación-Tesis (Gestión Directiva y Clima Escolar en una Institución Educativa Pública del Callao) en nuestra institución educativa.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterar a usted los sentimientos de mi consideración.

Atentamente,



Javier Francisco Vázquez Rojas
DIRECTOR
I.E. "GENERAL PRADO"

JVR/Director
Amp.

Av. Juan Pablo II S/N - Bellavista - Callao

Teléfono 429-0462

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Noel Alcas Zapata, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao** de la estudiante **Julia Victoria Rázuri Mejía**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 19% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 9 de agosto del 2019



Dr. Noel Alcas Zapata
DNI: 06167282

Feedback Studio - Google Chrome
evturnin.com/app/carta.php?ts=1668&es=20-1075766-10280-1146250072

feedback studio JULIA VICTORIA RÁZURI MEJÍA Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Gestión directiva y clima escolar en una Institución Educativa Pública del Callao

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestría en Gestión de la Calidad Educativa

AUTORA:
Re. Julia Victoria Rázuri Mejía
(ORCID: 0000-0002-3062-0871)

ASESOR:
Dr. Noel Alcaz Zapata
(ORCID: 0000-0001-9608-4342)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de la Calidad Educativa
Lima - Perú
2019

Resumen de coincidencias

19 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	12 %
2	repositorio ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a Universidad...	1 %
4	idus.us.es	<1 %
5	repositorio ucv.edu.pe	<1 %
6	Entregado a Universidad...	<1 %
7	Entregado a Universidad...	<1 %

Página: 1 de 37 Número de palabras: 10297

Text-only Report High Resolution

Escribe aquí para buscar

791/ 12/03/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

RÁZURI MEJÍA, JULIA VICTORIA

D.N.I. : 08718989

Domicilio : AV. CALLAO 429 LA PERLA-CALLAO

Teléfono : Fijo : 4204247 Móvil : 947514451

E-mail : juliacomunica@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

☐ Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

☐ Tesis de Posgrado

☒ Maestría

☐ Doctorado

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

RÁZURI MEJÍA, JULIA VICTORIA

Título de la tesis:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ESCOLAR EN UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL CALLAO

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma : Rázuri Mejía

Fecha : 23/09/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

JULIA VICTORIA RÁZURI MEJÍA

INFORME TITULADO:

GESTIÓN DIRECTIVA Y CLIMA ESCOLAR EN UNA
INSTITUCIÓN PÚBLICA DEL CALLAO

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 17 DE AGOSTO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN